

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI  
PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU  
SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN  
KLATEN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:  
**LIA YULIA**  
**NIM. 12402241004**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI  
PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU  
SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN  
KLATEN**


**SKRIPSI**

**Oleh:  
LIA YULIA  
NIM. 12402241004**

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 20 Desember 2016  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui  
Dosen Pembimbing



Muslikhah Dwihartanti, M.Pd  
NIP. 19780511 200112 2 001

## PENGESAHAN

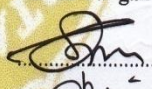
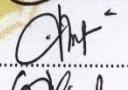
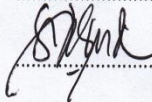
### PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN

## SKRIPSI

Oleh:  
**LIA YULIA**  
NIM. 12402241004

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
pada tanggal 29 Desember 2016 dan dinyatakan lulus  
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

## TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. Joko Kumoro, M.Si	Ketua Penguji		13/1/2017
Muslikhah Dwiheartanti, M.Pd	Sekretaris Penguji		12/1/2017
Siti Umi Khayatun M, M.Pd	Penguji Utama		10/2017

Yogyakarta, 16 Januari 2017  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 0024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Yulia  
NIM : 12402241004  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik  
terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1  
Prambanan Klaten

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 16 Desember 2016

Penulis



Lia Yulia  
NIM, 12402241004

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(QS. Al – Baqarah: 286)

“Dalam mencapai sebuah tujuan tidak ada yang selalu dalam kemudahan dan kelancaran melainkan pasti ada kesusahan, kegagalan, dan kekecewaan. Ketiga hal itu akan membuat semakin dewasa dalam bertindak”.

(Penulis)

“Jangan kecewa apabila rencana yang telah dirancang tidak sesuai dengan harapan karena Allah mempunyai ketetapan yang terbaik”.

(Penulis)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan segala puji bagi Allah yang telah memberikan nikmat dan tuntunan-Nya serta sholawat kepada nabi Muhammad SAW. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

1. Keluarga besarku, terutama Ibu Rustinah dan Bapak Caslim yang selalu mendoakan. Terima kasih atas pengorbanan yang diberikan selama ini, semoga Allah membalas kebaikan Ibu dan Bapak dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Terima kasih pula untuk Kakak dan Adik yang tak henti-hentinya memberikan doa dan motivasi. Semoga Allah memberikan kebahagiaan kepada Kakak dan Adik di dunia dan akhirat.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI  
PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU  
SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN  
KLATEN**

**Oleh:  
Lia Yulia  
NIM. 12402241004**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh: (1) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten; (2) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten; (3) motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 guru. Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 32 guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah (1) analisis deskriptif; (2) uji prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas; (3) uji hipotesis meliputi analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua serta analisis regresi ganda untuk hipotesis ketiga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,468,  $r^2_{x1y}$  sebesar 0,219, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $2,482 > 1,71714$ , dan motivasi kerja guru berada dalam kategori rendah sebesar 37,5%; (2) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y}$  sebesar 0,539,  $r^2_{x2y}$  sebesar 0,290,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $3,001 > 1,71714$ , dan kompetensi pedagogik berada dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5%; (3) motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,595,  $R^2$  sebesar 0,354, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $5,762 > 3,47$ , dan kinerja guru berada dalam kategori kurang optimal sebesar 41,67%. Variabel motivasi kerja guru memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru sebesar 25% dan sumbangan efektif sebesar 8,85%. Variabel kompetensi pedagogik memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru 75% dan sumbangan efektif sebesar 26,55%.

**Kata kunci: Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Pedagogik**

**THE INFLUENCES OF TEACHER WORK MOTIVATION AND  
PEDAGOGICAL COMPETENCE ON TEACHER PERFORMANCE  
IN SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN**

By:  
**Lia Yulia**  
**NIM. 12402241004**

**ABSTRACT**

*This research is aimed to reveal the influences of: (1) teacher work motivation on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten; (2) pedagogical competence on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten; (3) teacher work motivation and pedagogical competence concurrently on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.*

*This research was an ex post facto research with quantitative approach. The subject of the research is all teachers in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten with consist of 24 teachers. The data was collected by using questionnaires and documentation. The data analyses used (1) description analyses; (2) analyses of stimulation testing included linierity testing and multicolinierity testing; (3) hypothesize testing included simple regression analyses to answer the first and second hypothesize and also double regression analyses to answer the third hypothesize.*

*The result of this study shows that they are positive influence and significance of: (1) teacher work motivation on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten which is shown by the score  $r_{x1y}$  is 0,468,  $r^2_{x1y}$  is 0,219, the score  $t_{hitung}$  is higher than  $t_{tabel}$  which is  $2,482 > 1,71714$ , and teacher work motivation in the category lower by 37,55%; (2) pedagogical competence on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten which is shown by the score  $r_{x2y}$  is 0,539,  $r^2_{x2y}$  is 0,290, the score  $t_{hitung}$  is higher than  $t_{tabel}$  which is  $3,001 > 1,71714$ , and pedagogical competence in the category of less than optimal for 37,55%; (3) teacher work motivation and pedagogical competence concurrently on teacher performance in SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten which is shown by the score  $R$  is 0,595,  $R^2$  is 0,354, the score  $F_{hitung}$  is higher than  $F_{tabel}$  which is  $5,730 > 3,47$ , and teacher performance in the category of less than optimal for 41,67%. Teacher work motivation variable has relative contribution of teacher performance with percentage of 25% and effective contribution of 8,85%. Pedagogical competence variable has relative contribution of teacher performance with percentage of 75% and effective contribution of 26,55.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Teacher Work Motivation, Pedagogical Competence*



## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten” dengan baik. Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi yang berkenan memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Bapak Drs. Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan ketua penguji yang telah menyetujui penelitian ini serta memberikan masukan untuk perbaikan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Muslikhah Dwihartanti, M.Pd., dosen pembimbing yang dengan sabar telah membimbing, mengarahkan dan memberikan nasihat selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Siti Umi Khayatun Mardiyah, M.Pd., dosen narasumber yang telah memberikan masukan untuk perbaikan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

6. Ibu Nadia Sasmita W, M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak/ Ibu dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik, mengajar, dan mengarahkan penulis selama menjadi mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Bapak Drs. Sukardi., Kepala SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.
9. Bapak Drs. H. Dwikoranto, M.Eng., Kepala SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan uji coba instrumen penelitian.
10. Bapak/ Ibu guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang telah berkenan menjadi responden dan membantu selama pengambilan data penelitian.
11. Bapak/ Ibu guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang telah berkenan menjadi responden dan membantu selama pengambilan data uji coba instrumen penelitian.
12. Sahabat (Ria, Fita, Fitri, Irma, Nisa, Alfi, Ami, Rini, dan Ahmad) serta teman-teman angkatan 2012 kelas A dan B. Terima kasih atas kebersamaan dalam persahabatan selama ini .
13. Mbak dan Mas di organisasi TPAI FE UNY serta teman-teman di UKMF KM Al-Fatih FE UNY yang selalu memberikan nasihat dan motivasi selama ini.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan semangat serta bantuan selama penyusunan tugas akhir skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi banyak pihak.

Yogyakarta, 16 Desember 2016  
Penulis,



Lia Yulia  
NIM. 12402241004

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>9</b>
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Kinerja Guru.....	9
a. Pengertian Kinerja Guru .....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	11
c. Indikator Kinerja Guru.....	13
2. Motivasi Kerja Guru .....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru.....	17
b. Fungsi Motivasi Kerja Guru.....	19
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru .....	21
d. Indikator Motivasi Kerja Guru .....	23
3. Kompetensi Pedagogik .....	28
a. Pengertian Kompetensi .....	28

b. Pengertian Kompetensi Pedagogik .....	30
c. Indikator Kompetensi Pedagogik .....	31
B. Penelitian yang Relevan .....	33
C. Kerangka Pikir .....	35
D. Paradigma Penelitian .....	38
E. Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Desain Penelitian .....	40
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	40
C. Variabel Penelitian .....	40
D. Definisi Operasional Variabel .....	40
E. Subjek Penelitian .....	42
F. Teknik Pengumpulan Data .....	43
G. Instrumen Penelitian .....	43
H. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	46
I. Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Deskripsi SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten .....	56
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	58
C. Uji Prasyarat Analisis .....	77
D. Uji Hipotesis .....	79
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
F. Keterbatasan Penelitian .....	99
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru.....	27
2. Skor Alternatif Jawaban .....	44
3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru .....	44
4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru.....	45
5. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik.....	46
6. Pedoman Dokumentasi.....	46
7. Hasil Uji Validitas.....	48
8. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi (r)	49
9. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas .....	50
10. Pedoman Pengkategorian Skor Variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Pedagogik .....	52
11. Pedoman Pengkategorian Skor Variabel Motivasi Kerja Guru.....	52
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	60
13. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru .....	62
14. Guru Menggunakan Media Pembelajaran yang Bervariasi.....	63
15. Guru Merancang Penilaian Portofolio Satu Kali Per Semester .....	64
16. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru .....	66
17. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja Guru.....	68
18. Pemilihan Guru Teladan Mendorong Guru untuk Mengembangkan Diri ..	70
19. Sekolah Memberikan Kesempatan untuk Promosi Jabatan .....	70
20. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pedagogik .....	72
21. Kategori Kecenderungan Kompetensi Pedagogik .....	75
22. Guru Menggunakan Penilaian Acuan Patokan dalam Penilaian Hasil Belajar .....	76
23. Guru Menganalisis Kualitas Butir Soal setiap akan diadakan Ulangan.....	77
24. Ringkasan Hasil Uji Linieritas .....	78
25. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas .....	79

26. Ringkasan Analisis Regresi Sederhana $X_1$ terhadap Y .....	80
27. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_2$ terhadap Y .....	82
28. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	84
29. Ringkasan Hasil Perhitungan SR dan SE .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	38
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) .....	60
3. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y) .....	62
4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ ) .....	67
5. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ ).....	69
6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ ) ...	73
7. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ ).....	75
8. Ringkasan Hasil Penelitian.....	87



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Uji Coba Instrumen .....	107
2. Instrumen Penelitian .....	125
3. Data Penelitian.....	131
4. Uji Prasyarat Analisis.....	140
5. Uji Hipotesis .....	144
6. Data Dokumentasi.....	150
7. Perijinan Penelitian .....	157

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus mendapat perhatian besar.

Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten merupakan sekolah swasta yang memiliki empat kompetensi keahlian yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Teknik Komputer dan Jaringan, serta Farmasi. Kompetensi keahlian Farmasi merupakan kompetensi yang baru dibuka tahun ajaran 2014/2015. Kompetensi keahlian ini belum meluluskan peserta didik

sehingga hanya ada siswa kelas X dan kelas XI. Peserta didik secara keseluruhan pada tahun ajaran 2015/2016 berjumlah 266 siswa.

SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berdiri pada tahun 1997, sehingga baru 19 tahun menjalankan proses pembelajaran. Keadaan guru berdasarkan data yang diperoleh dari wakil kepala sekolah bagian kurikulum pada 10 Mei 2016 jumlah guru yang ada di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berjumlah 25 guru termasuk kepala sekolah. Jumlah guru tersebut berubah menjadi 24 guru karena ada satu orang guru yang dikeluarkan. Hal itu terjadi karena kinerja guru tersebut tidak sesuai dengan tuntutan sekolah.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja optimal terlihat dari kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas perancangan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan sekolah, melaksanakan pembelajaran yang efektif, dan mengadakan penilaian pembelajaran yang mampu mengukur kemampuan peserta didik.

Guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten tidak semua berasal dari lulusan sarjana pendidikan. Guru produktif untuk kompetensi keahlian Administrasi Perkantoran hanya satu dengan lulusan S-1 Ekonomi

Manajemen. Guru produktif kompetensi keahlian Akuntansi ada tiga dengan lulusan S-1 Pendidikan Akuntansi, S-1 Akuntansi dan S-1 Manajemen. Guru produktif kompetensi keahlian Teknik Komputer dan Jaringan ada dua dengan lulusan S-1 Sistem Informasi. Guru produktif Farmasi ada dua dengan lulusan D-3 Farmasi dan S-1 Farmasi. Pembelajaran yang diampu oleh satu guru di kompetensi keahlian Administrasi Perkantoran dibantu oleh guru produktif Akuntansi yang lulusan S-1 Manajemen dan lulusan S-1 Akuntansi. Latar belakang non-kependidikan membuat guru produktif kesulitan dalam memahami strategi pembelajaran yang tepat. Guru belum memvariasikan metode pembelajaran.

Kinerja guru dapat dilihat pula dari pembuatan administrasi guru. Administrasi guru merupakan salah satu tugas yang harus dikerjakan sebagai guru profesional. Guru harus menyelesaikan administrasi guru sebagai penunjang pembelajaran yang efektif. Berdasarkan data penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh Wakil Kepala bagian kurikulum pada periode Januari sampai Maret 2016, menunjukkan masih ada lima guru yang belum memenuhi target penilaian yaitu pada nilai administrasi. Guru tersebut mendapatkan nilai antara 41 sampai 62, sedangkan batas nilai minimalnya antara 80 sampai 84. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kinerja guru yang belum optimal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi guru di SMK Muhammadiyah 1

Prambanan Klaten dalam hal tanggung jawab masih rendah. Menurut wakil kepala sekolah bagian kurikulum, dalam pembuatan administrasi guru masih ada yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Wakil kepala sekolah selalu memantau dan mengingatkan guru yang belum menyelesaikan administrasi guru. Kenyataan yang ada, kesadaran guru untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab ada apabila diperintah bukan dari dirinya sendiri.

Motivasi guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dalam hal pengembangan diri pun masih rendah. Kenyataan ini terlihat dari semua guru belum pernah melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Berdasarkan wawancara dengan semua ketua kompetensi keahlian (Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Teknik Komputer dan Jaringan, dan Farmasi) menyatakan bahwa semua guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten belum mengadakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Alasan sebagian besar guru terletak pada keterbatasan waktu, keberartian penelitian, dan belum begitu paham tentang penelitian tersebut. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) hanya untuk guru PNS sebagai syarat kenaikan pangkat. Realitasnya guru swasta pun perlu untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penelitian tersebut berguna untuk memperbaiki mutu pembelajaran, meningkatkan apresiasi, membantu guru mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan profesionalisme guru. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi pedagogik. Guru dengan kinerja yang optimal selain memiliki

motivasi kerja yang tinggi juga harus mempunyai kompetensi pedagogik yang optimal. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mampu mengembangkan potensi peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan utama yang harus dikuasai guru. Guru tanpa menguasai kompetensi pedagogik tidak akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan semua guru mata pelajaran produktif, guru masih belum bisa mengelola pembelajaran yang kondusif. Siswa sering kehilangan motivasi belajar terutama saat pembelajaran jam terakhir. Siswa tidak serius dalam pembelajaran karena guru menyampaikan materi secara monoton. Guru hanya menyampaikan materi secara sepihak tanpa adanya timbal balik dari siswa. Penyampaian materi hanya sebatas pemenuhan target terselesaikannya teori tanpa adanya pengalaman yang berarti bagi siswa.

Kompetensi pedagogik didalamnya berkaitan pula dengan pembuatan skenario pembelajaran mulai dari memilih metode, media dan alat evaluasi bagi peserta didiknya. Pembuatan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kadang-kadang tidak diperbaharui. Guru hanya mengikuti silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tahun ajaran sebelumnya. Guru seharusnya dapat mengembangkan silabus dan RPP mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru harus

memiliki kreativitas dalam pembuatan silabus dan RPP sehingga pembelajaran menjadi kreatif dan inovatif. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten belum optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka perlu diadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.
2. Latar belakang non-kependidikan membuat guru produktif kesulitan dalam memahami strategi pembelajaran yang tepat.
3. Motivasi guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dalam hal tanggung jawab masih rendah.
4. Motivasi guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dalam hal pengembangan diri masih rendah.
5. Guru masih belum bisa mengelola pembelajaran yang kondusif.
6. Kompetensi pedagogik guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten belum optimal.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka diperlukan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dalam menggali dan mengatasi masalah yang ada. Penelitian ini dibatasi pada kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang belum optimal yang diasumsikan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten?
2. Berapa besar pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten ?
3. Berapa besar pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersamaan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.



2. Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan baik ditingkat program studi, fakultas, maupun universitas.
  - b. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan keilmuan serta sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.
  - b. Bagi Sekolah SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

Penelitian ini dijadikan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi pedagogik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
  - c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan koleksi perpustakaan dan buku bacaan bagi mahasiswa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi, tingkat keberhasilan, atau kemampuan kerja individu maupun kelompok. Mulyasa (2013: 88) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”. Kinerja guru merupakan penampilan, perbuatan dan prestasi kerja guru sebagai hasil dari

pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki selama ini.

Menurut Supardi (2013: 54), “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Imam Wahyudi (2012: 8) memaparkan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Kinerja guru lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Selanjutnya, Martinis Yamin & Maisah (2010 :87),

menjelaskan bahwa:

Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru. Menurut Imam Wahyudi (2012: 9), “faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru”. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Guru tidak hanya cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru akan lebih optimal dalam kinerjanya apabila didukung dengan memiliki kompetensi/kemampuan yang tinggi pula. Kemampuan ini harus ada karena guru telah menjadi sebuah profesi yang tidak sembarang orang

melakukannya. Guru harus memiliki empat kompetensi dasar guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang menunjang kinerjanya.

Menurut Mulyasa (2005: 139) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat
- 12) Kesempatan berprestasi

Kinerja guru dipengaruhi oleh sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan yang memadai, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, kualitas sarana pembelajaran, dan kesempatan berprestasi. Pengaruh dari faktor-faktor tersebut bisa kecil atau besar terhadap kinerja guru.

Lebih spesifik menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 129-130) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan kecerahan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi,
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, pendidikan, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, tingkat penghasilan yang memadai, kepemimpinan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan kualitas sarana pembelajaran.

### **c. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja guru terlihat dari kegiatan sehari-hari di sekolah. Hadir di sekolah tepat waktu, melaksanakan pembelajaran yang kondusif, mengikuti kegiatan di luar tugas utama mengajar, dan selalu meningkatkan profesionalisme. Kegiatan tersebut harus di nilai agar

dapat menunjukkan kinerja guru yang sudah optimal dan yang belum optimal. Imam Wahyudi (2012: 87) menyebutkan bahwa:

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas.

Guru sebagai profesi akan terikat dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Beratnya beban yang ditanggung oleh guru mengharuskan guru selalu patuh dan loyal dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas sehingga tercipta kinerja guru yang optimal.

Selanjutnya menurut Mulyasa (2013: 9) tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (*teaching*), yaitu:

- 1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran
- 2) Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas
- 3) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*)
- 4) Rendahnya motivasi berprestasi
- 5) Kurang disiplin
- 6) Rendahnya komitmen profesi
- 7) Rendahnya kemampuan manajemen waktu

Kinerja guru akan tidak optimal apabila guru tidak memahami strategi pembelajaran yang baik, tidak mampu mengelola kelas, tidak disiplin, dan tidak meningkatkan profesionalismenya. Pernyataan ini diperkuat dengan penjelasan Syaiful Sagala (2011: 18) bahwa, “guru harus dapat mencermati bidang administrasi secara seksama. Bidang administrasi mendukung proses belajar mengajar dalam rangka pelaksanaan

pendidikan”. Kegiatan rutin dari seorang guru adalah administrasi guru yang harus selesai sebelum pembelajaran dilaksanakan.

Menurut Supardi (2013: 48), “untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja”. Kemampuan dasar dan motivasi merupakan dua hal yang sangat menentukan kinerja seseorang. Kinerja guru dapat diamati dari kemampuan dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Apabila keempat kompetensi tersebut baik maka kinerja guru pun akan baik. Selain itu, kinerja guru juga dapat diamati dari motivasinya dalam bekerja. Guru yang semangat dalam bekerja, tidak mudah menyerah, dan selalu menyelesaikan tugas dengan sempurna sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka kinerja guru tersebut sangatlah optimal.

Selanjutnya, Supardi (2013: 73) memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan



Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran  
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran  
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3) Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar. Depdiknas (2008: 25)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, salah satunya penilaian yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

## **2. Motivasi Kerja Guru**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Oemar Hamalik (2004: 179) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Imam Wahyudi (2012: 101), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan,

mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamzah B. Uno ( 2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Motivasi kerja guru menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 63), adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan

pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Fungsi Motivasi Kerja Guru**

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi motivasi menurut M. Ngalim Purwanto (2010: 70) yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- 3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Adapun fungsi motivasi menurut Oemar Hamalik (2004: 161)

yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- 2) Sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut telah berjalan akan menentukan cepat atau lambat suatu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 62), "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan,

menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. (Hamzah B. Uno, 2013 :71)

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Imam Wahyudi (2012 :11) menjelaskan pula bahwa, “para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 61) motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:

- 1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- 2) Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
- 3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- 4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rokhaniah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau

ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Menurut Hamzah B. Uno ( 2013: 10) motivasi terbentuk karena, “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja Guru**

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas



ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

### 3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

### 4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Hamzah B. Uno (2013: 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

#### 1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

## 2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

## 3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi

## 4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno (2013: 73) juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>- Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang</li> <li>- Ada umpan balik atas hasil pekerjaan</li> <li>- Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>- Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain</li> <li>- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya</li> </ul>
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya</li> <li>- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>- Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ul>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

### 3. Kompetensi Pedagogik

#### a. Pengertian Kompetensi

Seorang guru yang profesional harus mengetahui dengan pasti kemampuan apa yang dituntut masyarakat di masa datang. Guru sebagai komponen pendidikan menjalankan tugas dan fungsinya atas dasar kemampuan yang dimilikinya. Guru harus selalu mengembangkan kemampuan dirinya sehingga penilaian kompetensi guru sangatlah penting.

Pengertian kompetensi menurut Nurfuadi (2012 :72) “kompetensi secara harfiah dapat diartikan sebagai kemampuan”. Kompetensi secara sempit diartikan sebagai kemampuan. Kompetensi berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan guru disebut juga sebagai kompetensi guru.

Nurfuadi (2012: 73) menjelaskan pula bahwa “kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”. Kompetensi adalah kemampuan yang terbentuk dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap (perilaku). Pembentukan tiga hal tersebut tidak secara singkat, akan tetapi melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang dipaparkan oleh Syaiful Sagala (2011 :29) bahwa, “kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan”. Seorang guru tentu mengikuti profesi kependidikan baik melalui perguruan tinggi dengan

jurusan kependidikan maupun mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Guru pun mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan. Hal ini untuk mendukung kompetensi dasar guru.

Udin Syaefudin Sa'ud (2011: 44-45) menyebutkan bahwa kompetensi mengandung tiga makna yaitu:

- 1) *“competence (n) is being competent, ability (to do the work)”*
- 2) *“competent (adj) refers to (persons) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needed)”*
- 3) *“competency is rational performance which statisfactority meets the objectives for a desired conditions”.*

Definisi pertama menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan definisi kedua menunjukkan lebih lanjut bahwa kompetensi itu pada dasarnya merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) ialah yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), pengetahuan, otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan, dan sebagainya. Ketiga lebih jauh lagi, ialah bahwa kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang yang berasal dari perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap (perilaku) yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mencapai tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.

### **b. Pengertian Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang sangat penting untuk selalu ditingkatkan oleh guru. Kompetensi ini berkaitan dengan kegiatan sehari-hari guru di sekolah. Pembelajaran tidak akan berhasil apabila guru tidak memiliki kompetensi pedagogik yang maksimal.

Pengertian kompetensi pedagogik menurut Imam Wahyudi (2012: 31) adalah, “kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik”. Pembelajaran pada hakikatnya adalah interaksi antara pendidik dan peserta didik. Proses interaksi tersebut memerlukan pengelolaan yang tetap. Kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik tercermin dalam kompetensi pedagogik guru. Sehubungan dengan itu, kompetensi pedagogik akan sangat mendukung dalam pembelajaran.

Menurut Syaiful Sagala (2011 :158), “kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik menciptakan suasana dan pengalaman belajar bervariasi dalam pengelolaan peserta didik yang memenuhi kurikulum yang disiapkan”. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang bervariasi untuk peserta didik yang beragam dengan mengikuti ketentuan kurikulum yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar dan pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan.

### c. Indikator Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik di sekolah. Guru harus mampu menguasai aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik agar menghasilkan peserta didik yang pandai dalam ilmu pengetahuan. Peserta didik yang memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi kognitif maupun afektif menjadi tantangan seorang guru untuk menciptakan pembelajaran yang kondusif. Guru harus mempunyai kemampuan dalam mengelola kelas.

Syaiful Sagala (2011: 158) menyatakan bahwa indikator kompetensi pedagogik guru adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- 2) Memiliki pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum/silabus
- 4) Mampu menyusun rancangan pembelajaran
- 5) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Melakukan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan prosedur yang benar
- 7) Mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Guru harus memiliki pemahaman terkait dengan wawasan atau landasan pendidikan. Selain itu, kompetensi pedagogik yang



berhubungan dengan peserta didik mulai dari pemahaman peserta didik, pengembangan silabus, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangan potensi peserta didik harus selalu diperhatikan.

Imam Wahyudi (2012 :26) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik guru meliputi:

- 1) Pemahaman peserta didik
- 2) Perancang dan pelaksanaan pembelajaran
- 3) Evaluasi pembelajaran
- 4) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki

Aspek yang ada dalam kompetensi pedagogik guru terdiri dari pemahaman karakteristik peserta didik, merancang segala hal sebelum pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan potensi peserta didik.

Menurut Mulyasa (2013: 75) kompetensi pedagogik guru meliputi:

- 1) Kemampuan mengelola pembelajaran
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik
- 3) Perancangan pembelajaran
- 4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 5) Evaluasi hasil belajar
- 6) Pengembangan peserta didik

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum/silabus, perancangan

pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mampu mengembangkan potensi peserta didik.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Acep Mulyadi pada tahun 2011 dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru”. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN Kecamatan Bekasi Timur yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) kompetensi pedagogik guru SDN Kecamatan Bekasi Timur mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,12 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67, sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,649 dan koefisien determinan sebesar 0,422 dengan sumbangan efektif sebesar 6,76%. b) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,28 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67. Koefisien korelasi sebesar 1,16 dan koefisien determinan sebesar 0,7744 dengan sumbangan efektif sebesar 77,44%. c) kompetensi pedagogik dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama dengan koefisien determinan sebesar 0,776 sehingga sumbangan efektifnya sebesar 77,6%. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja guru dengan variabel bebas kompetensi pedagogik. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas yang lain yaitu iklim organisasi, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Stephanie Sandra Nusantara (12703254021) tahun 2014 dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Turi Sleman”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Turi Sleman yang berjumlah 90 guru. Hasil penelitian menunjukkan: a) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 26,5%, b) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 27,9%, c) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan sumbangan 28,3%, d) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 38,3%. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subjek dan tempat penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Andari pada tahun 2015 dengan judul “Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* dengan subyek penelitian 520 guru

sekolah dasar yang ada di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunung Kidul dan sampelnya sebanyak 78 orang yang ditentukan dengan teknik *multi stage random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) manajemen supervisi kepala sekolah tergolong sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 39,3%, b) motivasi kerja guru tergolong sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 31,7%, c) iklim organisasi tergolong sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 40,1%, d) manajemen supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul dengan kontribusi 59,6%. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama penelitian *ex post facto* yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru, subjek dan tempat penelitian.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal salah satunya adalah motivasi kerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru harus didorong oleh motivasi kerja guru yang tinggi baik dari dalam maupun luar guru sehingga membentuk kinerja guru yang optimal.

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru karena semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan sekolah.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dapat diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

## **2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal lainnya yaitu kompetensi pedagogik. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik karena semakin kompeten guru dalam hal pedagogik maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Guru yang menguasai kompetensi pedagogik akan selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga menghasilkan peserta didik yang berprestasi sesuai dengan harapan.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar dan pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan. Kompetensi pedagogik guru mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mampu mengembangkan potensi peserta didik.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru**

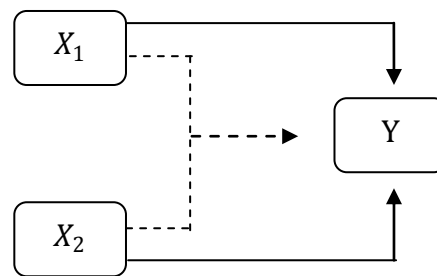
Guru yang kinerjanya optimal dapat dilihat dari tiga aspek yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/ penilaian pembelajaran. Tiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal. Upaya peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik.

Motivasi kerja harus selalu ada pada diri seorang guru. Adanya motivasi kerja guru tersebut, guru akan senantiasa terdorong untuk mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi pedagogik pun harus dimiliki oleh seorang guru. Tujuan pendidikan tidak akan tercapai apabila guru tidak menguasai kompetensi pedagogik. Seorang guru tidak akan mampu melaksanakan tugas sebagai pendidik

tanpa menguasai kompetensi pedagogik. Kompetensi ini merupakan inti dari kegiatan guru di sekolah. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik maka akan semakin optimal pula kinerja guru tersebut. Motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan gagasan yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel yang diteliti untuk memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini akan menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

$X_1$  : Motivasi Kerja Guru

$X_2$  : Kompetensi Pedagogik

$Y$  : Kinerja Guru

—→ : Pengaruh variabel independen (motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja guru)

---➔ : Pengaruh variabel independen (motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja guru)

#### **E. Hipotesis Penelitian**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*. Alasan menggunakan penelitian *ex post facto* karena meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian melihat ke berbagai literatur untuk mengetahui faktor penyebabnya. Pendekatan yang akan digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian disajikan dalam bentuk angka-angka dan analisis statistik.

##### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 15 September sampai dengan 15 Oktober 2016. Tempat pelaksanaan penelitian ini di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang beralamat di Jalan Perkutut 6 Tlogo Prambanan.

##### **C. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdapat dua macam variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ ) dan Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ ). Variabel terikat adalah Kinerja Guru ( $Y$ ).

##### **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

## 1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada penilaian kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas), yaitu:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

## 2. Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Adapun penjabaran dari kedua dimensi tersebut sebagai berikut:

- a. Motivasi internal, meliputi:
  - 1) Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
  - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - 3) Kemandirian dalam bertindak
  - 4) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  - 5) Prestasi yang dicapai

- b. Motivasi eksternal, meliputi:
  - 1) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan
  - 2) Kesempatan untuk promosi
  - 3) Memperoleh pengakuan
  - 4) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak
- 3. Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar dan pengalaman belajar yang bervariasi dalam pengelolaan peserta didik sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan. Indikator untuk mengukur kompetensi pedagogik guru, yaitu:

- a. Kemampuan mengelola pembelajaran
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Mampu mengembangkan kurikulum/silabus
- d. Perancangan pembelajaran
- e. Pelaksanaan pembelajaran
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Mampu mengembangkan potensi peserta didik

## **E. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 orang. Seluruh guru dijadikan sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Penyebaran Kuesioner**

Penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompetensi pedagogik.

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Pada penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data mengenai profil SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten, struktur organisasi, data guru, dan penilaian kinerja guru.

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

### **1. Angket**

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket secara tertutup yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Pernyataan yang disusun sebagai

instrumen berupa pernyataan positif. Skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert* dengan 4 alternatif jawaban. Alasan digunakan 4 alternatif jawaban tersebut untuk menghindari jawaban yang cenderung pada nilai tengah. Skor setiap alternatif jawaban responden seperti tabel 2.

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Simbol	Skor item pernyataan
1	Selalu	SL	4
2	Sering	SR	3
3	Kadang-kadang	KD	2
4	Tidak Pernah	TP	1

(Sugiyono, 2013: 93)

Adapun rincian kisi-kisi instrumen dari variabel kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompetensi pedagogik adalah sebagai berikut:

a. Instrumen Kinerja Guru

Indikator kinerja guru yang telah dijabarkan dalam definisi operasional kemudian dituangkan ke dalam kisi-kisi instrumen dan dibuat menjadi butir pernyataan-pernyataan. Instrumen kinerja guru dijabarkan dalam butir pernyataan sebagaimana termuat dalam tabel 3.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel Terikat	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5	5
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	13
	Evaluasi/penilaian pembelajaran	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	7
Jumlah Butir			25

b. Instrumen Motivasi Kerja Guru

Instrumen motivasi kerja guru tersusun dari indikator motivasi kerja guru yang telah dijabarkan dalam definisi operasional. Instrumen motivasi kerja guru dijabarkan dalam butir pernyataan sebagaimana termuat dalam tabel 4.

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

Variabel Bebas	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi Kerja Guru	1) Motivasi internal meliputi:		
	a) Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	1, 2	2
	b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3, 4, 5	3
	c) Kemandirian dalam bertindak	6, 7	2
	d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja	8, 9	2
	e) Prestasi yang dicapai	10, 11, 12	3
	2) Motivasi eksternal meliputi:		
	a) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	13, 14	2
	b) Kesempatan untuk promosi	15, 16	2
	c) Memperoleh pengakuan	17, 18, 19	3
	d) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak	20, 21	2
Jumlah Butir			21

c. Instrumen Kompetensi Pedagogik

Indikator kompetensi pedagogik disusun berdasarkan yang telah dijabarkan dalam definisi operasional. Instrumen kompetensi pedagogik dijabarkan dalam butir pernyataan sebagaimana termuat dalam tabel 5.

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Pedagogik

Variabel Bebas	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kompetensi Pedagogik	1) Kemampuan mengelola pembelajaran	1, 2	2
	2) Pemahaman terhadap peserta didik	3, 4, 5, 6	4
	3) Mampu mengembangkan kurikulum/silabus	7, 8, 9, 10	4
	4) Perancangan pembelajaran	11, 12, 13	3
	5) Pelaksanaan pembelajaran	14, 15, 16, 17	4
	6) Evaluasi hasil belajar	18, 19, 20, 21	4
	7) Mampu mengembangkan potensi peserta didik	22, 23	2
Jumlah Butir			23

## 2. Pedoman Dokumentasi

Pedoman dokumentasi dalam penelitian ini dijabarkan sebagaimana termuat pada tabel 6.

Tabel 6. Pedoman Dokumentasi

No.	Data-data Dokumentasi
1	Profil sekolah
2	Struktur organisasi
3	Data guru
4	Penilaian kinerja guru

## H. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji instrumen penelitian dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta pada tanggal 26 sampai dengan 29 Agustus 2016 dengan responden 32 guru. Tempat uji instrumen tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang hampir sama dengan subyek penelitian yaitu sekolah swasta berbasis islam dan menggunakan KTSP.

Jumlah pernyataan untuk variabel kinerja guru adalah 25, variabel motivasi kerja guru adalah 21, dan variabel kompetensi pedagogik adalah 23. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uraian perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Rumus yang digunakan dalam menguji validitas instrumen yaitu teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer dengan program *SPSS versi 20.0*.

Harga  $r_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% yaitu 0,349 dengan  $N=32$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen yang dimaksud valid. Apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen yang telah dilaksanakan pada tanggal 26 sampai dengan 29 Agustus 2016 kepada 32 guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, dengan bantuan komputer program *SPSS versi 20.0* diperoleh hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:



a. Uji validitas alat ukur kinerja guru

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel kinerja guru yang dikembangkan menjadi 25 butir pernyataan terdapat 21 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 3, 5, 13 dan 20.

b. Uji validitas alat ukur motivasi kerja guru

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja guru yang dikembangkan menjadi 21 butir pernyataan terdapat 17 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 1, 11, 12 dan 18.

c. Uji validitas alat ukur kompetensi pedagogik guru

Berdasarkan indikator-indikator dari variabel kompetensi pedagogik yang dikembangkan menjadi 23 butir pernyataan terdapat 20 butir pernyataan yang valid dan 3 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 1, 9 dan 12.

Hasil penghitungan uji validitas instrumen tersebut dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Nomor Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Kinerja Guru	25	4	3,5,13,20	21
Motivasi Kerja Guru	21	4	1,11,12,18	17
Kompetensi Pedagogik	23	3	1,9,12	20

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah rumus *Alpha Cronbach* karena bentuk instrumen penelitian ini membentuk interval yang butir pernyataannya mempunyai skor 1 sampai 4. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer dengan program *SPSS versi 20.0*.

Hasil penghitungan yang diperoleh diinterpretasikan dengan tingkat koefisien korelasi sebagaimana termuat dalam tabel 8.

Tabel 8. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi ( $r$ )

Besarnya Nilai $r$	Interpretasi
0,00 – 1,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2015: 257)

Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  (0,60) dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (0,60) instrumen dikatakan tidak reliabel (Deni Darmawan, 2014: 180).

Hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan program *SPSS versi 20.0* menunjukkan bahwa angket kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompetensi pedagogik dapat dikatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No.	Instrumen untuk Variabel	Koefisien <i>Alpha</i> <i>Cronbach</i>	Keterangan Reliabilitas
1	Kinerja Guru	0,864	Sangat Kuat
2	Motivasi Kerja Guru	0,825	Sangat Kuat
3	Kompetensi Pedagogik	0,918	Sangat Kuat

Sumber: Data primer yang diolah

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis yang dipakai adalah:

#### a. *Mean*, *Median*, dan *Modus*

*Mean* merupakan deskripsi data yang didasarkan atas rerata dari kelompok tersebut. *Median* adalah deskripsi data didasarkan atas nilai tengah dari kelompok yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar. *Modus* adalah deskripsi data yang didasarkan pada nilai yang sering muncul pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2010: 47-49).

#### b. Tabel Distribusi Frekuensi

##### 1) Menentukan Kelas Interval

Penentuan kelas interval ini menggunakan rumus *Sturges*:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

N = Jumlah data

$\log$  = Logaritma  
(Sugiyono, 2010: 35)

## 2) Menghitung Rentang Data

Penghitungan rentang data menggunakan rumus:

$$R = x_t - x_r$$

Keterangan:

$R$  = Rentang

$x_t$  = Data terbesar dalam kelompok

$x_r$  = Data terkecil dalam kelompok

(Sugiyono, 2010: 55)

## 3) Menghitung Panjang Kelas Interval

Penghitungan panjang kelas menggunakan rumus:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}}$$

(Sugiyono, 2010: 36)

## c. Histogram

Histogram digunakan untuk menggambarkan data frekuensi yang ada di tabel distribusi frekuensi berupa tampilan grafis dengan grafis batangan.

## d. Tabel Kecenderungan Variabel

Deskripsi ini dilakukan untuk pengkategorian skor masing-masing variabel. Tinggi rendah masing-masing variabel dapat diidentifikasi menggunakan nilai mean ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Rumus yang digunakan untuk mencari mean ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

Berdasarkan penghitungan tersebut, selanjutnya disusun pengkategorian masing-masing variabel dengan empat kategori. Pengkategorian variabel Kinerja Guru dan variabel Kompetensi Pedagogik disajikan pada tabel 10.

Tabel 10. Pedoman Pengkategorian Skor Variabel Kinerja Guru dan Kompetensi Pedagogik

Rentang Skor	Kategori
$X \geq (Mi + 1,0 SDi)$	Sangat Optimal
$Mi \leq X < (Mi + 1,0 SDi)$	Optimal
$(Mi - 1,0 SDi) \leq X < Mi$	Kurang Optimal
$X < (Mi - 1,0 SDi)$	Sangat Kurang Optimal

Adapun untuk pengkategorian variabel Motivasi Kerja Guru disajikan pada tabel 11.

Tabel 11. Pedoman Pedoman Pengkategorian Skor Variabel Motivasi Kerja Guru

Rentang Skor	Kategori
$X \geq (Mi + 1,0 SDi)$	Sangat Tinggi
$Mi \leq X < (Mi + 1,0 SDi)$	Tinggi
$(Mi - 1,0 SDi) \leq X < Mi$	Rendah
$X < (Mi - 1,0 SDi)$	Sangat Rendah

(Djemari Mardapi, 2008: 123)

e. *Pie Chart*

*Pie Chart* digunakan untuk menggambarkan data tabel kecenderungan variabel yang telah ditampilkan dalam bentuk diagram lingkaran.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

### a. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini untuk menguji linieritas menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5% dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0*. Kriteria yang digunakan apabila diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka data dikatakan tidak linier dengan taraf signifikansi 5%. Sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linier.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi ganda. Pengujian ini menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi. Multikolinieritas tidak terjadi apabila koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,800 (Danang Sunyoto, 2007: 89). Pada penelitian ini penghitungan statistik untuk multikolinieritas menggunakan program *SPSS versi 20.0*.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 yaitu untuk mengetahui besarnya korelasi antar masing-masing variabel

bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis yang pertama adalah pengaruh motivasi kerja guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian hipotesis kedua adalah pengaruh kompetensi pedagogik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian analisis regresi sederhana ini akan dianalisis menggunakan program *SPSS versi 20.0*.

#### **b. Analisis Regresi Ganda**

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis 3, yaitu mengetahui korelasi variabel bebas (pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan teknik analisis regresi ganda sehingga diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis regresi ganda dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0*. Sedangkan untuk penghitungan sumbangan relatif dan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

##### **1) Sumbangan Relatif**

Sumbangan relatif digunakan untuk mencari seberapa besar sumbangan variabel prediktor terhadap kriterium Y. Rumus yang digunakan untuk mencari Sumbangan Relatif (SR) adalah:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

$\alpha$  = Koefisien prediktor

$\sum xy$  = Jumlah Produk antara x dan y

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 36)

## 2) Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mencari seberapa besar sumbangan masing-masing variabel prediktor terhadap kriterium Y, dengan mengabaikan variabel lain yang tidak diteliti. Rumus yang digunakan adalah:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% = Sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

$R^2$  = Koefisien determinan

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten**

SMK Muhammadiyah 1 Pambanan Klaten beralamat di Jalan Perkutut 6 Tlogo Prambanan. Visi dan misi SMK Muhammadiyah 1 Pambanan Klaten adalah:

Visi:

“Terwujudnya siswa yang cerdas, trampil, mandiri, unggul, dan islami”.

Misi:

1. Membentuk pribadi yang berakhlak mulia
2. Menghasilkan tenaga kerja yang kreatif dan inovatif sesuai perkembangan IPTEK
3. Menghasilkan ihsan yang mampu bersaing di pasar kerja era global
4. Menghasilkan alumni yang tangguh dan profesional
5. Menjadikan siswa yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara.

Tujuan SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten diantaranya:

1. Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di DU/DI sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya.

2. Membekali peserta didik agar mampu menjadi tenaga kerja profesional mandiri dan ulet serta gigih dalam berkompetisi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap dalam bidang keahliannya.
3. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan sesuai dengan kompetensi program keahlian masing-masing agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari secara mandiri maupun melalui jenjang yang lebih tinggi.

Terhitung pada tahun 2015/2016 jumlah siswa di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten sebanyak 266 siswa. Siswa tersebut terbagi dalam 4 (empat) kompetensi keahlian yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), serta Farmasi.

Jumlah guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten sebanyak 24 guru. Selain tenaga pengajar, SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten juga memiliki tenaga karyawan yang membantu pelaksanaan kegiatan belajar di sekolah yang terdiri dari pegawai Tata Usaha (TU) sebanyak 8 orang dan petugas perpustakaan sebanyak 1 orang.

SMK Muhammadiyah 1 Pambanan Klaten memiliki fasilitas yang menunjang kegiatan pembelajaran. Beberapa fasilitas penunjang tersebut antara lain ruang belajar teori, ruang kepala sekolah, ruang BK, laboratorium komputer, laboratorium komputer akuntansi, laboratorium komputer jaringan, laboratorium farmasi, laboratorium mengetik manual, perpustakaan, lapangan bola basket, ruang serba guna, kantin, dan parkir luas serta terdapat internet *free wifi hotspot*. Fasilitas-fasilitas tersebut umumnya dalam kondisi baik.

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian berisi tentang pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat. Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan kompetensi pedagogik ( $X_2$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ). Data variabel kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompetensi pedagogik dapat dilihat pada lampiran 3 (data penelitian).

Pada bagian ini disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel, meliputi *Mean* ( $M$ ), *Median* ( $Me$ ), *Modus* ( $Mo$ ), dan Standar Deviasi ( $SD$ ). Kemudian disajikan pula tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi setiap variabel dan penentuan kecenderungan variabel yang disajikan dalam bentuk tabel dan diagram lingkaran (*pie chart*). Deskripsi dari masing-masing variabel kinerja guru, motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik dapat dilihat secara rinci dalam uraian berikut ini:

### 1. Variabel Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh dari data angket yang terdiri dari 21 butir pernyataan dan diisi oleh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 orang. Skor ideal yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1 pada setiap item pernyataan sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 84 dan skor terendah ideal 21. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program komputer, program *SPSS versi 20.0*, variabel kinerja guru memiliki skor maximum

sebesar 75, skor minimum sebesar 28, *Mean* (M) sebesar 55,75, *Median* (Me) sebesar 56,50, *Modus* (Mo) sebesar 59, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 11,851. Kemudian disusun tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (24) \\
 &= 1 + 3,3 (1,38) \\
 &= 1 + 4,554 \\
 &= 5,554 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}
 R &= x_t - x_r \\
 &= 75 - 28 \\
 &= 47
 \end{aligned}$$

c. Menghitung Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{47}{6} \\
 &= 7,83 \text{ dibulatkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

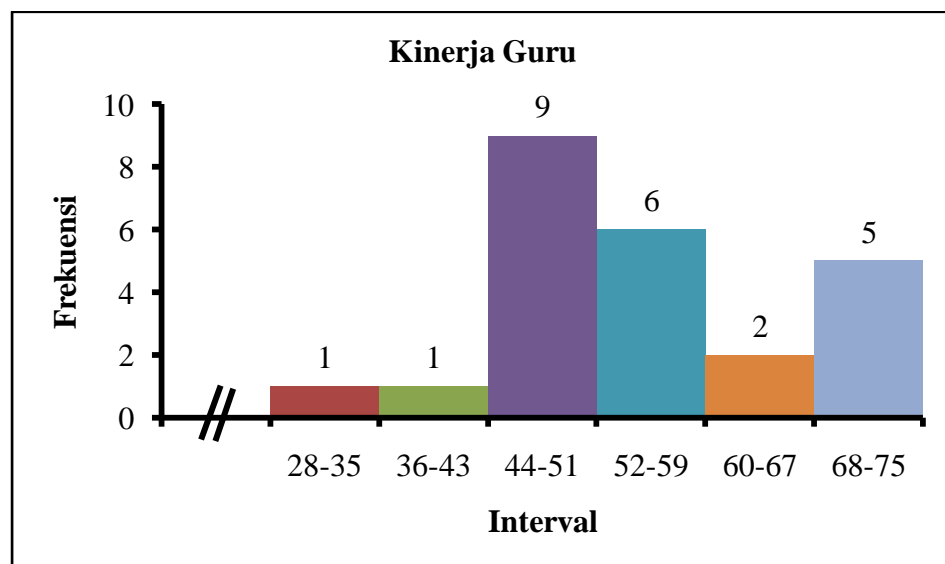
Berdasarkan perhitungan di atas, berikut tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	28-35	1	4,17%
2	36-43	1	4,17%
3	44-51	9	37,5%
4	52-59	6	25%
5	60-67	2	8,33%
6	68-75	5	20,83%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 12 di atas distribusi frekuensi variabel kinerja guru terdiri dari 6 kelas interval. Setiap kelas memiliki rentang skor 8. Terdapat 4,17% pada interval 28-35 sebanyak 1 guru, terdapat 4,17% pada interval 36-43 sebanyak 1 guru, terdapat 37,5% pada interval 44-51 sebanyak 9 guru, terdapat 25% pada interval 52-59 sebanyak 6 guru, terdapat 8,33% pada interval 60-67 sebanyak 2 guru, dan terdapat 20,83% pada interval 68-75 sebanyak 5 guru. Data tersebut selanjutnya digambarkan dalam histogram pada gambar 2.



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Optimal tidaknya kinerja guru dapat diidentifikasi menggunakan nilai *Mean* Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ). Berikut perhitungan  $M_i$  dan  $SD_i$ :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{2} (84 + 21)$$

$$= \frac{1}{2} (105)$$

$$= 52,5$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (84 - 21)$$

$$= \frac{1}{6} (63)$$

$$= 10,5$$

$$\text{Kategori sangat optimal} = X \geq (M_i + 1,0 SD_i)$$

$$= X \geq (52,5 + 1,0 (10,5))$$

$$= X \geq 63$$

$$\text{Kategori optimal} = M_i \leq X < (M_i + 1,0 SD_i)$$

$$= 52,5 \leq X < 63$$

$$\text{Kategori kurang optimal} = (M_i - 1,0 SD_i) \leq X < M_i$$

$$= (52,5 - 1,0 (10,5)) \leq X < 52,5$$

$$= 42 \leq X < 52,5$$

$$\text{Kategori sangat kurang optimal} = X < (M_i - 1,0 SD_i)$$

$$= X < 42$$

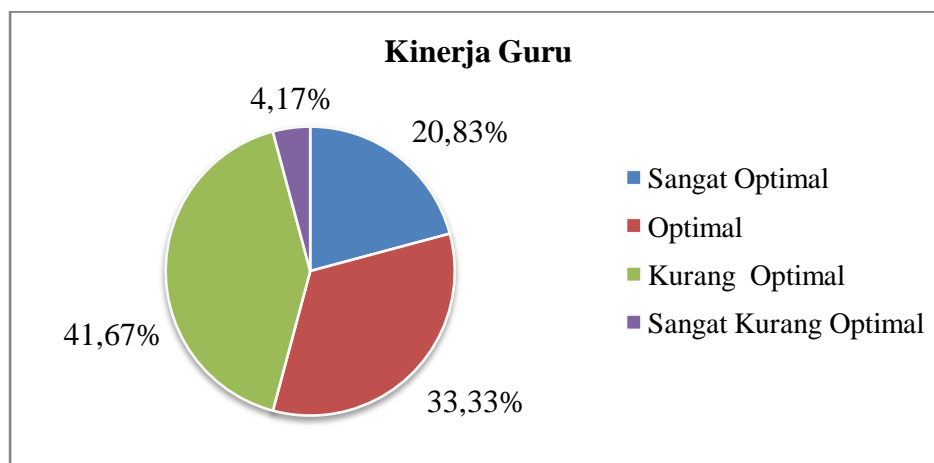
Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel kinerja guru pada tabel 13.

Tabel 13. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 63$	5	20,83%	Sangat Optimal
2	$52,5 \leq X < 63$	8	33,33%	Optimal
3	$42 \leq X < 52,5$	10	41,67%	Kurang Optimal
4	$X < 42$	1	4,17%	Sangat Kurang Optimal
Jumlah		24	100%	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 13 di atas, kategori kecenderungan variabel kinerja guru pada kategori sangat optimal (rentang skor lebih dari atau sama dengan 63 sebanyak 5 guru (20,83%), kategori optimal (rentang skor dari 52,5 sampai dengan 63) sebanyak 8 guru (33,33%), kategori kurang optimal (rentang skor dari 42 sampai dengan 52,5) sebanyak 10 guru (41,67%), dan kategori sangat kurang optimal (rentang skor kurang dari 42) sebanyak 1 guru (4,17%). Selanjutnya data kecenderungan variabel kinerja guru disajikan dalam *pie chart* pada gambar 3.



Gambar 3. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa 20,83% guru memiliki kecenderungan kinerja guru sangat optimal, 33,33% guru memiliki kecenderungan kinerja guru optimal, 41,67% guru memiliki kecenderungan kinerja guru kurang optimal, dan 4,17% guru memiliki kecenderungan kinerja guru sangat kurang optimal. Berdasarkan data dari identifikasi kategori kecenderungan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten pada kategori kurang optimal. Hal yang dapat menunjukkan belum optimalnya kinerja guru yaitu pada indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Indikator tersebut tertuang pada dua butir pernyataan angket nomor 13 dan 16. Jawaban para guru terkait butir pernyataan angket tersebut dijabarkan dalam tabel 14 dan 15.

Tabel 14. Guru Menggunakan Media Pembelajaran yang Bervariasi

No.	Tingkat guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	1	4,17%
2	Sering	4	16,66%
3	Kadang-kadang	13	54,17%
4	Tidak Pernah	6	25%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 14 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu menggunakan media pembelajaran yang bervariasi sebanyak 1 (4,17%), guru yang sering menggunakan media pembelajaran yang bervariasi sebanyak 4 (16,66%), guru yang kadang-kadang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi sebanyak 13 (54,17%), dan guru yang tidak pernah



menggunakan media pembelajaran yang bervariasi sebanyak 6 (25%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.

Tabel 15. Guru Merancang Penilaian Portofolio Satu Kali Per Semester

No.	Tingkat guru dalam merancang penilaian portofolio satu kali per semester	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	2	8,33%
2	Sering	5	20,83%
3	Kadang-kadang	14	58,34%
4	Tidak Pernah	3	12,5%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 15 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu merancang penilaian portofolio satu kali per semester sebanyak 2 (8,33%), guru yang sering merancang penilaian portofolio satu kali per semester sebanyak 5 (20,83%), guru yang kadang-kadang merancang penilaian portofolio satu kali per semester sebanyak 14 (58,34%), dan guru yang tidak pernah merancang penilaian portofolio satu kali per semester sebanyak 3 (12,5%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten merancang penilaian portofolio satu kali per semester.

## 2. Variabel Motivasi Kerja Guru

Data variabel motivasi kerja guru diperoleh dari data angket yang terdiri dari 17 butir pernyataan dan diisi oleh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 orang. Skor ideal yang diberikan

maksimal 4 dan minimal 1 pada setiap item pernyataan sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 68 dan skor terendah ideal 17. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program komputer, program *SPSS versi 20.0*, variabel motivasi kerja guru memiliki skor maximum sebesar 56, skor minimum sebesar 27, *Mean* (M) sebesar 46, *Median* (Me) sebesar 46,50, *Modus* (Mo) sebesar 41, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 7,437. Kemudian disusun tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (24) \\
 &= 1 + 3,3 (1,38) \\
 &= 1 + 4,554 \\
 &= 5,554 \text{ dibulatkan } 6
 \end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}
 R &= x_t - x_r \\
 &= 56 - 27 \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

c. Menghitung Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{29}{6} \\
 &= 4,83 \text{ dibulatkan menjadi } 5
 \end{aligned}$$

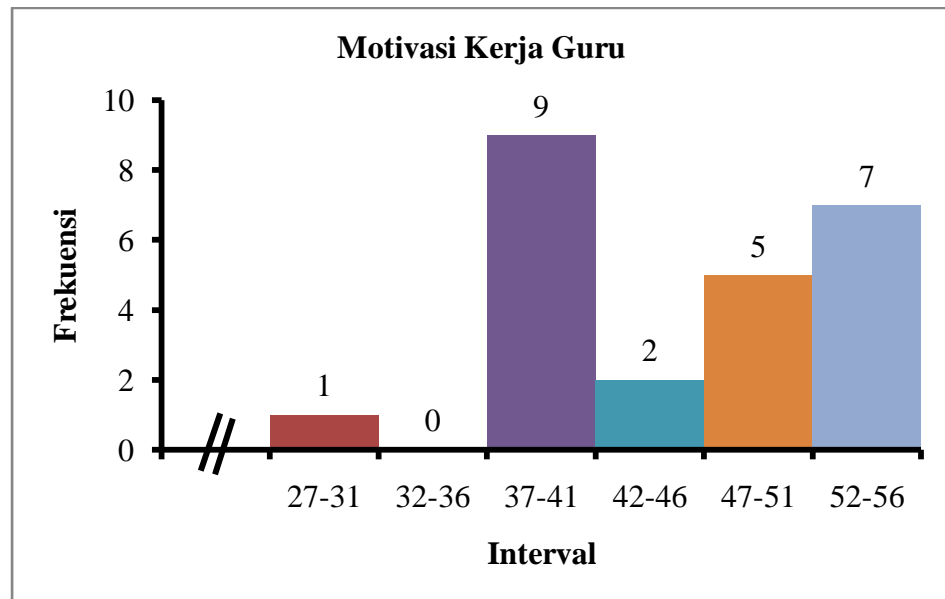
Berdasarkan perhitungan di atas, berikut tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	27-31	1	4,17%
2	32-36	0	0%
3	37-41	9	37,5%
4	42-46	2	8,33%
5	47-51	5	20,83%
6	52-56	7	29,17%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 16 di atas distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru terdiri dari 6 kelas interval. Setiap kelas memiliki rentang skor 5. Terdapat 4,17% pada interval 27-31 sebanyak 1 guru, terdapat 0% pada interval 32-36, terdapat 37,5% pada interval 37-41 sebanyak 9 guru, terdapat 8,33% pada interval 42-46 sebanyak 2 guru, terdapat 20,83% pada interval 47-51 sebanyak 5 guru, dan terdapat 29,17% pada interval 52-56 sebanyak 7 guru. Data tersebut selanjutnya digambarkan dalam histogram pada gambar 4.



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi  
Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )  
Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dapat diidentifikasi

menggunakan nilai *Mean* Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ),

Berikut perhitungan  $M_i$  dan  $SD_i$ :

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{2} (68 + 17)$$

$$= \frac{1}{2} (85)$$

$$= 42,5$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (68 - 17)$$

$$= \frac{1}{6} (51)$$

$$= 8,5$$

$$\begin{aligned}
\text{Kategori sangat tinggi} &= X \geq (M_i + 1,0 SD_i) \\
&= X \geq (42,5 + 1,0 (8,5)) \\
&= X \geq 51 \\
\text{Kategori tinggi} &= M_i \leq X < (M_i + 1,0 SD_i) \\
&= 42,5 \leq X < 51 \\
\text{Kategori rendah} &= (M_i - 1,0 SD_i) \leq X < M_i \\
&= (42,5 - 1,0 (8,5)) \leq X < 42,5 \\
&= 34 \leq X < 42,5 \\
\text{Kategori sangat rendah} &= X < (M_i - 1,0 SD_i) \\
&= X < 34
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel motivasi kerja guru seperti pada tabel 17.

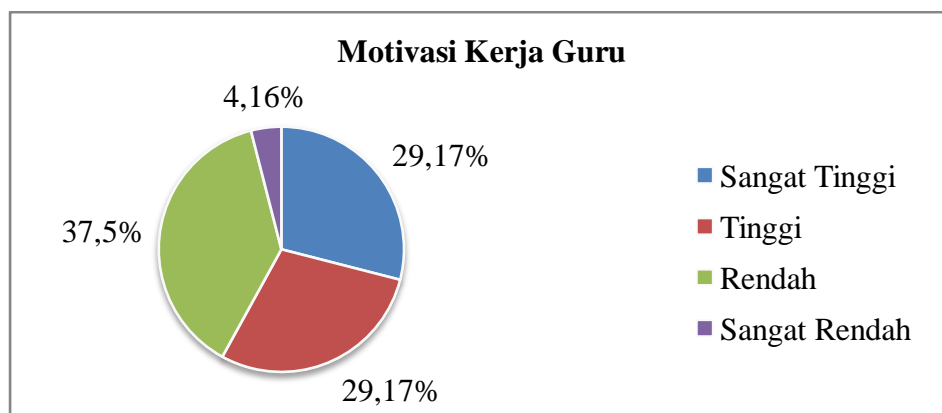
Tabel 17. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 51$	7	29,17%	Sangat Tinggi
2	$42,5 \leq X < 51$	7	29,17%	Tinggi
3	$34 \leq X < 42,5$	9	37,5%	Rendah
4	$X < 34$	1	4,16%	Sangat Rendah
Jumlah		24	100%	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 17 di atas, kategori kecenderungan variabel motivasi kerja guru pada kategori sangat tinggi (rentang skor lebih dari atau sama dengan 51) sebanyak 7 guru (29,17%), kategori tinggi (rentang skor dari 42,5 sampai dengan 51) sebanyak 7 guru (29,17%), kategori rendah (rentang skor dari 34 sampai dengan 42,5) sebanyak 9 guru (37,5%), dan kategori sangat rendah (rentang skor kurang dari 34)

sebanyak 1 guru (4,16%). Selanjutnya data kecenderungan variabel kinerja guru disajikan dalam *pie chart* pada gambar 5.



Gambar 5. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )

Gambar 5 di atas menunjukkan bahwa 29,17% guru memiliki kecenderungan motivasi kerja guru sangat tinggi, 29,17% guru memiliki kecenderungan motivasi kerja guru tinggi, 37,5% guru memiliki kecenderungan motivasi kerja guru rendah, dan 4,16% guru memiliki kecenderungan motivasi kerja guru sangat rendah. Berdasarkan data dari identifikasi kategori kecenderungan variabel motivasi kerja guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten pada kategori rendah. Hal yang dapat menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru yaitu pada indikator prestasi yang dicapai dan kesempatan untuk promosi. Indikator tersebut tertuang pada dua butir pernyataan angket nomor 12 dan 13. Jawaban para guru terkait butir pernyataan angket tersebut dijabarkan dalam tabel 18 dan 19.

Tabel 18. Pemilihan Guru Teladan Mendorong Guru untuk Mengembangkan Diri

No.	Pendapat guru tentang pemilihan guru teladan mendorong guru untuk mengembangkan diri	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	1	4,17%
2	Sering	6	25%
3	Kadang-kadang	14	58,33%
4	Tidak Pernah	3	12,5%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 18 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berpendapat bahwa pemilihan guru teladan selalu mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 1 (4,17%), pemilihan guru teladan sering mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 6 (25%), pemilihan guru teladan kadang-kadang mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 14 (58,33%), dan pemilihan guru teladan tidak pernah mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 3 (12,5%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berpendapat bahwa pemilihan guru teladan mendorong untuk mengembangkan diri.

Tabel 19. Sekolah Memberikan Kesempatan untuk Promosi Jabatan

No.	Tingkat sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	1	4,17%
2	Sering	7	29,17%
3	Kadang-kadang	11	45,83%
4	Tidak Pernah	5	20,83%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 19 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berpendapat bahwa sekolah selalu memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 1 (4,17%), sekolah sering memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 7 (29,17%), sekolah kadang-kadang memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 11 (45,83%), dan sekolah tidak pernah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 5 (20,83%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berpendapat bahwa sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.

#### **d. Variabel Kompetensi Pedagogik**

Data variabel kompetensi pedagogik diperoleh dari data angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan dan diisi oleh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 orang. Skor ideal yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1 pada setiap item pernyataan sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 80 dan skor terendah ideal 20. Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program komputer, program *SPSS versi 20.0*, variabel kompetensi pedagogik memiliki skor maximum sebesar 79, skor minimum sebesar 20, *Mean* (M) sebesar 55,38, *Median* (Me) sebesar 58, *Modus* (Mo) sebesar 58, dan Standar Deviasi (SD) sebesar 13,799. Kemudian disusun tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:



## a. Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log (24) \\
 &= 1 + 3,3 (1,38) \\
 &= 1 + 4,554 \\
 &= 5,554 \text{ dibulatkan } 6
 \end{aligned}$$

## b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}
 R &= x_t - x_r \\
 &= 79 - 20 \\
 &= 59
 \end{aligned}$$

## c. Menghitung Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Rentang data}}{\text{jumlah kelas interval}} \\
 &= \frac{59}{6} \\
 &= 9,83 \text{ dibulatkan menjadi } 10
 \end{aligned}$$

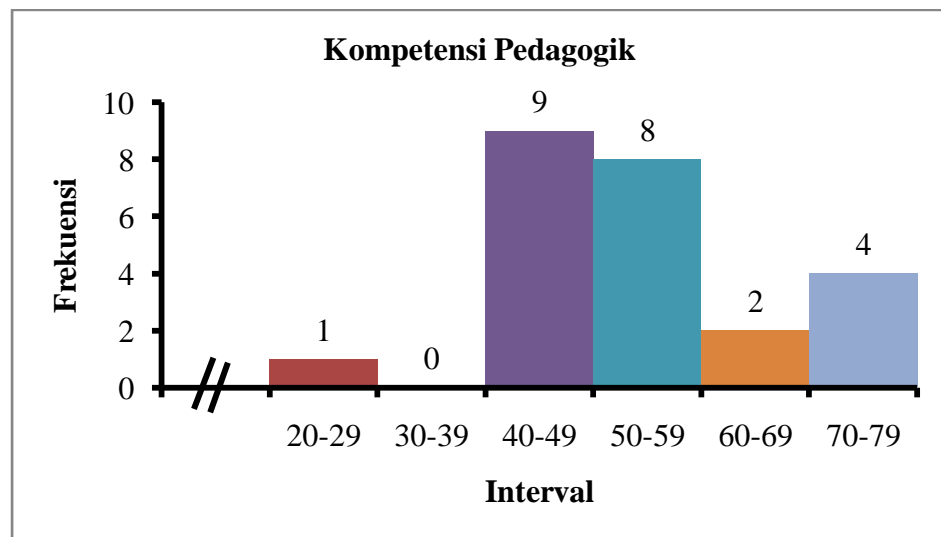
Berdasarkan perhitungan di atas, berikut tabel distribusi frekuensi variabel kompetensi pedagogik:

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pedagogik

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	20-29	1	4,17%
2	30-39	0	0%
3	40-49	9	37,5%
4	50-59	8	33,33%
5	60-69	2	8,33%
6	70-79	4	16,67%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 20 di atas distribusi frekuensi variabel kompetensi pedagogik terdiri dari 6 kelas interval. Setiap kelas memiliki rentang skor 10. Terdapat 4,17% pada interval 20-29 sebanyak 1 guru, terdapat 0% pada interval 30-39, terdapat 37,5% pada interval 40-49 sebanyak 9 guru, terdapat 33,33% pada interval 50-59 sebanyak 8 guru, terdapat 8,33% pada interval 60-69 sebanyak 2 guru, dan terdapat 16,67% pada interval 70-79 sebanyak 4 guru. Selanjutnya data tersebut digambarkan dalam histogram pada gambar 6.



Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )

Optimal tidaknya kompetensi pedagogik dapat diidentifikasi menggunakan nilai *Mean* Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ), Berikut perhitungan  $M_i$  dan  $SD_i$ :

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{2} (80 + 20)$$

$$= \frac{1}{2} (100)$$

$$= 50$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$$

$$= \frac{1}{6} (80 - 20)$$

$$= \frac{1}{6} (60)$$

$$= 10$$

$$\text{Kategori sangat optimal} = X \geq (Mi + 1,0 SDi)$$

$$= X \geq (50 + 1,0 (10))$$

$$= X \geq 60$$

$$\text{Kategori optimal} = Mi \leq X < (Mi + 1,0 SDi)$$

$$= 50 \leq X < 60$$

$$\text{Kategori kurang optimal} = (Mi - 1,0 SDi) \leq X < Mi$$

$$= (42 - 1,0 (10)) \leq X < 50$$

$$= 32 \leq X < 50$$

$$\text{Kategori sangat kurang optimal} = X < (Mi - 1,0 SDi)$$

$$= X < 32$$

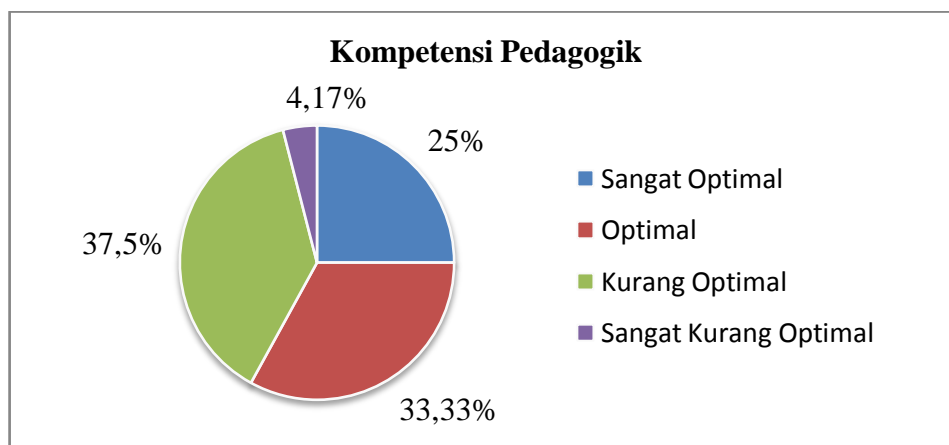
Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat disusun pengkategorian variabel kompetensi pedagogik seperti pada tabel 21.

Tabel 21. Kategori Kecenderungan Kompetensi Pedagogik

No.	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$X \geq 60$	6	25%	Sangat Optimal
2	$50 \leq X < 60$	8	33,33%	Optimal
3	$32 \leq X < 50$	9	37,5%	Kurang Optimal
4	$X < 32$	1	4,17%	Sangat Kurang Optimal
Jumlah		24	100%	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 21 di atas, kategori kecenderungan variabel kompetensi pedagogik pada kategori sangat optimal (rentang skor lebih dari atau sama dengan 60) sebanyak 6 guru (25%), kategori optimal (rentang skor dari 50 sampai dengan 60) sebanyak 8 guru (33,33%), kategori kurang optimal (rentang skor dari 32 sampai dengan 50) sebanyak 9 guru (37,5%), dan kategori sangat kurang optimal (rentang skor kurang dari 32) sebanyak 1 guru (4,17%). Selanjutnya data kecenderungan variabel kinerja guru disajikan dalam *pie chart* pada gambar 7.



Gambar 7. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )

Gambar 7 di atas menunjukkan bahwa 25% guru memiliki kecenderungan kompetensi pedagogik sangat optimal, 33,33% guru memiliki kecenderungan kompetensi pedagogik optimal, 37,5% guru

memiliki kecenderungan kompetensi pedagogik kurang optimal, dan 4,17% guru memiliki kecenderungan kompetensi pedagogik sangat kurang optimal. Berdasarkan data dari identifikasi kategori kecenderungan variabel kompetensi pedagogik, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kompetensi pedagogik guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten pada kategori kurang optimal. Hal yang dapat menunjukkan belum optimalnya kompetensi pedagogik yaitu pada indikator evaluasi hasil belajar. Indikator tersebut tertuang pada dua butir pernyataan angket nomor 16 dan 17. Jawaban para guru terkait butir pernyataan angket tersebut dijabarkan dalam tabel 22 dan 23.

Tabel 22. Guru Menggunakan Penilaian Acuan Patokan dalam Penilaian Hasil Belajar

No.	Tingkat guru menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	8	33,33%
2	Sering	6	25%
3	Kadang-kadang	9	37,5%
4	Tidak Pernah	1	4,17%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 22 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 8 (33,33%), guru yang sering menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 6 (25%), guru yang kadang-kadang menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 9 (37,5%), dan guru yang tidak pernah menggunakan penilaian acuan

patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 1 (4,17%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar.

Tabel 23. Guru Menganalisis Kualitas Butir Soal setiap akan diadakan Ulangan

No.	Tingkat guru menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	4	16,67%
2	Sering	7	29,17%
3	Kadang-kadang	11	45,83%
4	Tidak Pernah	2	8,33%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Primer Pengisian Angket Penelitian

Berdasarkan tabel 23 di atas telah diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan sebanyak 4 (16,67%), guru yang sering menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan sebanyak 7 (29,17%), guru yang kadang-kadang menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan 11 (45,83%), dan guru yang tidak pernah menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan sebanyak 2 (8,33%). Dapat disimpulkan bahwa belum semua guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan.

### C. Uji Prasyarat Analisis

#### 1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas

dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linier apabila harga  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Ringkasan hasil uji linieritas dengan bantuan program *SPSS versi 20.0* dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel		Df	Harga F		Keterangan
	Bebas	Terikat		Hitung	Tabel	
1	$X_1$	Y	9:13	2,029	2,71	Linier
2	$X_2$	Y	13:9	0,835	3,05	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 24 di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $2,029 < 2,71$  dan terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel kompetensi pedagogik dan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,835 < 3,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan hasil yang linier sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas sebagai syarat dilakukannya analisis regresi ganda dalam pengujian hipotesis. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan besarnya nilai Korelasi *Product Moment*. Kriteria pengambilan keputusan apabila korelasi antar variabel

bebas lebih kecil atau sama dengan 0,800 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil penghitungan uji multikolinieritas menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0* diketahui hasil pengujian nilai variabel motivasi kerja guru sebesar 0,414 dan variabel kompetensi pedagogik sebesar 0,414. Ringkasan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	$X_1$	$X_2$	Keterangan
Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )	1	0,449	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )	0,449	1	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 25 di atas hasil uji antar independen menunjukkan bahwa nilai interkorelasinya sebesar 0,449, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik tidak terjadi multikolinieritas karena tidak melebihi 0,800 sehingga analisis regresi ganda dapat dilanjutkan.

#### D. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, serta teknik analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis ketiga. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*. Uraian ketiga analisis tersebut disajikan pada pembahasan berikut ini:



## 1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*, ringkasan hasil analisis regresi sederhana  $X_1$  dengan Y dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_1$  terhadap Y

Variabel	R	$r^2$	Harga t		Coefficients	Constanta	P-value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
$X_1$ - Y	0,468	0,219	2,482	1,71714	0,468	21,467	0,021	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah

- a. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,468X_1 + 21,467$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,468 yang berarti apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) meningkat sebesar 0,468.

- b. Koefisien korelasi (R) antara prediktor ( $X_1$ ) dengan Y

Hasil koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,468. Koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) tersebut bernilai positif, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

c. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara prediktor ( $X_1$ ) dengan Y

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS versi 20.0*, harga koefisien determinasi  $X_1$  terhadap Y sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,9%, sedangkan 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Pengujian signifikansi dengan uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,482. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dk = ( $n - 2 = 22$ ) pada taraf signifikansi 5% maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,482 > 1,71714$ ) sehingga motivasi kerja guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang pertama dalam penelitian ini diterima.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap

kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*, ringkasan hasil analisis regresi sederhana  $X_2$  dengan Y dapat dilihat pada tabel 27.

Tabel 27. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_2$  terhadap Y

Variabel	R	$r^2$	Harga t		Coefficients	Constanta	P-value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
$X_2$ - Y	0,539	0,290	3,001	1,71714	0,539	30,118	0,007	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah

- a. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,539X_2 + 30,118$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,539 yang berarti apabila kompetensi pedagogik ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) meningkat sebesar 0,539.

- b. Koefisien korelasi (R) antara prediktor ( $X_2$ ) dengan Y

Hasil koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,539. Koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ ) bernilai tersebut bernilai positif, maka kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

- c. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara prediktor ( $X_2$ ) dengan Y

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS*

versi 20.0, harga koefisien determinasi  $X_2$  terhadap Y sebesar 0,290.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 29%, sedangkan 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Pengujian signifikansi dengan uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,001. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dk =  $(n - 2 = 22)$  pada taraf signifikansi 5% maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,001 > 1,71714$ ) sehingga kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang kedua dalam penelitian ini diterima.

### 3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh

menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0*, ringkasan hasil analisis regresi ganda  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  dapat dilihat pada tabel 28.

Tabel 28. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Variabel		Harga R dan $r^2$		Harga F		Sig	Coefficients	Constanta	Kesimpulan
		$R_{y(1,2)}$	$r^2_{y(1,2)}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$				
$X_1$	Y	0,595	0,354	5,762	3,47	0,010	0,283	15,423	Positif dan signifikan
$X_2$							0,412		

Sumber: Data Primer yang diolah

- a. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,283 X_1 + 0,412 X_2 + 15,423$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  bernilai positif sebesar 0,283 yang berarti apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,283 dengan asumsi  $X_2$  tetap, demikian pula nilai koefisien regresi  $X_2$  bernilai positif sebesar 0,412 yang berarti kompetensi pedagogik ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat 0,412 dengan asumsi  $X_2$  tetap.

- b. Koefisien korelasi ( $R$ ) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

Koefisien korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  ( $r_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,595 bernilai positif, maka motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

- c. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS*

versi 20.0, harga koefisien determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel kinerja guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan kompetensi pedagogik ( $X_2$ ) 35,4%, sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Pengujian signifikansi dengan uji F

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,762 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,47 pada taraf signifikansi 5%, maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $5,762 > 3,47$ ) sehingga motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten”. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang ketiga dalam penelitian ini diterima.

Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif dapat dilihat pada lampiran. Secara ringkas hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel 29.

Tabel 29. Ringkasan Hasil Perhitungan SR dan SE

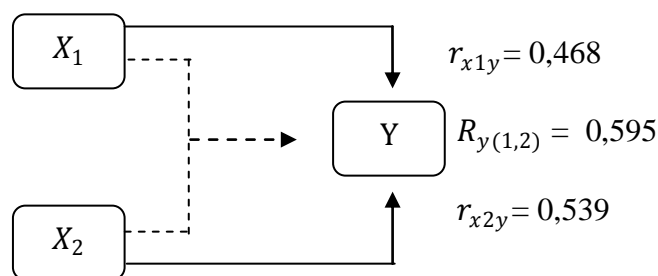
Variabel	SR	SE
$X_1$	25%	8,85%
$X_2$	75%	26,55%
Jumlah	100%	35,4%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 29 di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru memberikan sumbangan relatif sebesar 25% dan kompetensi pedagogik memberikan sumbangan relatif sebesar 75% terhadap kinerja guru. Sumbangan efektif motivasi kerja guru sebesar 8,85% dan kompetensi pedagogik sebesar 26,55%. Variabel motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 35,4%, sedangkan sisanya yaitu 64,6% variabel lain yang tidak diteliti.

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen angket, menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten sebesar 45,84% belum optimal, yaitu 41,67% kurang optimal dan 4,17% sangat kurang optimal. Hal tersebut karena motivasi kerja guru rendah dan faktor kompetensi pedagogik belum optimal. Pembahasan berikut akan dijelaskan berapa besar motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Ringkasan hasil analisis penelitian dirangkum dalam gambar 8.



Gambar 8. Ringkasan Hasil Penelitian

Gambar 8 di atas menunjukkan hipotesis pertama variabel  $X_1$  koefisien korelasi 0,468 yang berarti variabel motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua pada variabel  $X_2$  dengan koefisien korelasi 0,539 yang berarti variabel kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis ketiga pada variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan koefisien korelasi 0,595 yang berarti variabel motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana dengan koefisien korelasi sebesar 0,468 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,219 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai  $t_{hitung}$  2,482 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,71714



(2,482 > 1,71714 ) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Besarnya sumbangan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil perhitungan ditemukan sumbangan relatif sebesar 25% dan sumbangan efektif sebesar 8,85%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja guru maka akan semakin rendah kinerja guru. Hal ini sesuai dengan kerangka pikir, yaitu semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas untuk meningkatkan kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten maka perlu ditingkatkan pula motivasi kerja guru 41,66% yang masih rendah, yaitu 37,5% dalam kategori rendah dan 4,16% dalam kategori sangat rendah, karena motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Imam Wahyudi bahwa faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yaitu pada indikator prestasi yang dicapai. Indikator tersebut tertuang pada salah satu butir pernyataan

angket nomor 12. Diketahui guru yang setuju bahwa pemilihan guru teladan selalu mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 1 (4,17%), pemilihan guru teladan sering mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 6 (25%), pemilihan guru teladan kadang-kadang mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 14 (58,33%), dan pemilihan guru teladan tidak pernah mendorong untuk mengembangkan diri sebanyak 3 (12,5%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa pemilihan guru teladan selama ini belum memberikan dorongan untuk mengembangkan diri pribadi guru untuk lebih berprestasi. Data tersebut didukung pula dalam latar belakang bahwa motivasi kerja guru dalam hal pengembangan diri masih rendah dilihat dari belum adanya guru yang mengadakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).

Hal tersebut belum sejalan dengan teori dari Hamzah B. Uno (2013: 72) yang menyebutkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja dilihat dari prestasi yang dicapainya. Pemilihan guru teladan dapat dilakukan setiap satu semester sekali dengan memberikan penghargaan. Kegiatan ini merupakan salah satu cara untuk mendorong guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Adanya prestasi kerja guru yang meningkat maka dapat dikatakan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Indikator lain yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten terdapat pada indikator

kesempatan untuk promosi jabatan yang tertuang dalam butir pernyataan angket nomor 13. Diketahui bahwa guru yang setuju dengan pendapat bahwa sekolah selalu memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 1 (4,17%), sekolah sering memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 7 (29,17%), sekolah kadang-kadang memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 11 (45,83%), dan sekolah tidak pernah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sebanyak 5 (20,83%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kesempatan untuk promosi jabatan belum dirasa optimal karena setengah dari guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten belum merasa adanya promosi jabatan dari pihak sekolah.

Hal tersebut belum sejalan dengan teori dari Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 64) bahwa indikator motivasi kerja guru salah satunya dilihat dari banyaknya kesempatan untuk mendapat promosi jabatan. Pemilihan jabatan yang tidak sehat akan menimbulkan kesan tidak adanya persaingan yang sehat. Pemilihan jabatan seharusnya dilakukan secara terbuka agar semua orang yang ada di dalamnya dapat terdorong untuk senantiasa meningkatkan kinerja setiap hari. Hal tersebut karena orang yang memegang jabatan tertentu adalah orang yang memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, promosi jabatan perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga kinerja guru pun meningkat.

Motivasi kerja guru memiliki fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dapat berupa monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan. Selain itu, dapat berupa pemberian penghargaan agar guru termotivasi untuk mengembangkan diri sehingga terciptanya guru yang berprestasi. Peningkatan motivasi kerja guru tersebut dapat berdampak pada kinerja guru yang optimal.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stephanie Sandra Nusantara (12703254021) tahun 2014 dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Turi Sleman”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan sumbangan 28,3%.

## **2. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten, hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana dengan koefisien korelasi sebesar 0,539 dan

harga koefisien determinasi sebesar 0,290 sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Nilai  $t_{hitung}$  3,001 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,71714 ( $3,001 > 1,71714$ ) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru.

Besarnya sumbangan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu sumbangan relatif sebesar 75% dan sumbangan efektif sebesar 26,55%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin kompeten guru dalam hal pedagogik maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, semakin tidak kompeten guru dalam hal pedagogik maka akan semakin rendah kinerja guru. Hal ini sesuai dengan kerangka pikir, yaitu semakin kompeten guru dalam hal pedagogik maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Berdasarkan paparan diatas untuk meningkatkan kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten maka perlu ditingkatkan pula kompetensi pedagogik yaitu 41,67% yang belum optimal, 37,5% dalam kategori kurang optimal dan 4,17% dalam kategori sangat kurang optimal, karena kompetensi pedagogik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 129-130) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan (kompetensi pedagogik). Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam menciptakan suasana belajar dan pengalaman belajar yang

bervariasi dalam pengelolaan peserta didik sesuai dengan kurikulum yang diberlakukan.

Hal yang menunjukkan belum optimalnya kompetensi pedagogik guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yaitu pada indikator evaluasi hasil belajar. Indikator tersebut tertuang pada dua butir pernyataan angket nomor 16 dan 17. Jawaban responden untuk pernyataan angket nomor 16 adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 8 (33,33%), guru yang sering menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 6 (25%), guru yang kadang-kadang menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 9 (37,5%), dan guru yang tidak pernah menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sebanyak 1 (4,17%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten selama ini berada pada taraf kadang-kadang menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar sehingga dapat diartikan bahwa guru belum memahami pentingnya menggunakan penilaian acuan patokan dalam evaluasi hasil belajar.

Jawaban responden untuk pernyataan angket nomor 17 adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang selalu menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan sebanyak 4 (16,67%), guru yang sering menganalisis kualitas butir soal setiap akan

diadakan ulangan sebanyak 7 (29,17%), guru yang kadang-kadang menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan 11 (45,83%), dan guru yang tidak pernah menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan sebanyak 2 (8,33%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten belum menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan. Analisis kualitas butir soal adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh guru sebelum mengadakan ulangan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui kualitas dari soal yang akan di sebarkan kepada peserta didik sehingga mampu mengukur kemampuan peserta didik secara obyektif. Guru seharusnya menganalisis butir soal setiap akan diadakan ulangan. Kenyataan yang ada di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten selama ini guru kadang-kadang menganalisis kualitas butir soal sehingga dapat dikatakan bahwa soal yang digunakan dalam ulangan belum diketahui kualitasnya. Alasan guru selama ini karena keterbatasan waktu dan tidak begitu penting untuk dilaksanakan analisis kualitas butir soal.

Dua hal tersebut belum sejalan dengan teori dari Syaiful Sagala (2011: 158) bahwa indikator kompetensi pedagogik guru salah satunya melakukan evaluasi pembelajaran yang sesuai dengan prosedur yang benar. Penilaian acuan patokan adalah suatu cara menentukan kelulusan peserta didik dengan menggunakan sejumlah patokan. Apabila peserta didik belum memenuhi patokan tersebut maka dinyatakan belum

berhasil. Apabila peserta didik memenuhi patokan tersebut maka dinyatakan berhasil. Guru harus selalu merancang penilaian acuan patokan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta didik tentang materi pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis kualitas butir soal merupakan hal yang sangat penting pula dalam evaluasi pembelajaran. Analisis kualitas butir soal merupakan penilaian terhadap soal dengan kriteria baik, revisi, dan tidak baik. Soal yang telah dianalisis kualitasnya dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam evaluasi pembelajaran. Soal yang belum dianalisis kualitasnya akan sukar dipertanggungjawabkan untuk dijadikan sebagai dasar penentuan keputusan terutama keputusan yang sifatnya individual sehingga analisis ini sangat perlu untuk dilakukan.

Hal yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru terutama dalam hal analisis kualitas butir soal dan penilaian acuan patokan di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yaitu dengan mengadakan pelatihan dan koordinasi. Pelatihan dilakukan bagi guru agar memiliki kemampuan untuk menganalisis kualitas butir soal. Pelatihan ini dapat dilakukan dengan mendatangkan narasumber yang ahli dibidang analisis kualitas butir soal. Sedangkan, koordinasi dilakukan untuk menyamakan penilaian patokan antar guru sehingga terdapat keselarasan penilaian setiap mata pelajaran.

Kompetensi pedagogik guru yang belum optimal tersebut akan berdampak pada kinerja guru. Kompetensi ini merupakan kompetensi



paling utama yang harus dikuasai oleh guru. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkatkan kompetensi pedagogik agar tercipta kinerja guru yang optimal. Hal tersebut karena kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Acep Mulyadi pada tahun 2011 dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,12 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,67, sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,649 dan koefisien determinan sebesar 0,422 dengan sumbangan efektif sebesar 6,76%.

### **3. Pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,595 dan koefisien determinasi sebesar 0,354, sehingga dapat dikatakan korelasinya positif. Harga  $F_{hitung}$  5,762 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,47 ( $5,762 > 3,47$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan antara motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.

Besarnya sumbangan efektif dari motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kerangka pikir, yaitu semakin tinggi motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik maka akan semakin tinggi pula kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 129-130) mengatakan bahwa kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh faktor personal/individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru. Teori para ahli tersebut memperkuat hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanana Klaten. Oleh karena itu, motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik perlu bersinergi untuk menciptakan kinerja guru yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui optimalisasi pemberian motivasi kerja. Cara yang dapat dilakukan dalam pemberian motivasi kerja guru yaitu dengan selalu memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri, memberikan keamanan dalam bekerja, memberikan pengakuan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, memberikan kesempatan untuk promosi, dan memberikan imbalan yang layak. Selain meningkatkan motivasi kerja guru, juga perlu untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Cara untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dapat dilakukan melalui pelatihan terkait dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, pemahaman guru terhadap peserta didik, kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan potensi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan semakin efektif dan optimalnya pemberian motivasi kerja kepada guru akan semakin efektif dan optimal pula kinerja guru. Diikuti dengan terwujudnya kompetensi pedagogik yang optimal akan tercipta kinerja guru yang semakin optimal pula. Dengan demikian, diharapkan efektifnya pemberian motivasi kerja guru dan meningkatnya kompetensi pedagogik berdampak pada kinerja guru yang optimal.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data untuk memperkuat latar belakang penelitian hanya dengan wawancara. Data yang ada dalam latar belakang seharusnya disertai dengan data dokumentasi.
2. Deskripsi hasil penelitian hanya membahas berdasarkan hasil analisis program *SPSS versi 20.00*, sedangkan data dokumentasi hanya dilampirkan tanpa adanya pembahasan lebih mendalam. Pembahasan hasil penelitian seharusnya dilengkapi pula dengan data dokumentasi yang sudah diperoleh.
3. Data penilaian kinerja guru yang dibahas hanya data nilai administrasi, sedangkan data nilai yang lain tidak dibahas. Data penilaian kinerja guru harus dibahas secara menyeluruh karena tidak dapat dipisahkan antara indikator satu dengan yang lainnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) sebesar 0,468, koefisien determinasi ( $r^2_{x1y}$ ) sebesar 0,219, dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,482 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,71714 ( $2,482 > 1,71714$ ) pada taraf signifikansi 5% dengan  $N=24$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) sebesar 0,539, koefisien determinasi ( $r^2_{x2y}$ ) sebesar 0,290, dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,001 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,71714 ( $3,001 > 1,71714$ ) pada taraf signifikansi 5% dengan  $N=24$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Dibuktikan dengan nilai  $R$  sebesar 0,595,  $R^2$  sebesar 0,354, dan harga  $F_{hitung}$  sebesar 5,762 lebih besar dari

$F_{tabel}$  sebesar 3,47 ( $5,762 > 3,47$ ) pada taraf signifikansi 5% dengan  $N=24$ .

4. Kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berada dalam kategori kurang optimal dengan frekuensi sebesar 41,67%. Motivasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berada dalam kategori rendah dengan frekuensi sebesar 37,5%. Kompetensi pedagogik guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten berada dalam kategori kurang optimal dengan frekuensi sebesar 37,5%. Sumbangan Relatif motivasi kerja guru sebesar 25%, Sumbangan Relatif kompetensi pedagogik sebesar 75%, Sumbangan Efektif motivasi kerja guru sebesar 8,85%, dan Sumbangan Efektif kompetensi pedagogik sebesar 26,55%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten
  - a. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Media pembelajaran tersebut dapat berupa media gambar, audio, video, benda-benda asli, maupun media dengan menggunakan aplikasi komputer seperti media pembelajaran interaktif.
  - b. Guru perlu merancang tugas portofolio satu kali per semester agar siswa memiliki pemahaman yang lebih mendalam terkait materi

pelajaran yang disampaikan. Tugas portofolio ini dipersiapkan guru pada awal semester sehingga telah siap untuk dikerjakan oleh siswa. Perencanaan portofolio dilakukan dengan langkah menentukan maksud atau fokus portofolio, menentukan aspek isi yang dinilai, menentukan bentuk, susunan atau organisasi portofolio, menentukan penggunaan portofolio, menentukan cara menilai portofolio, dan menentukan bentuk atau penggunaan rubrik.

- c. Sebaiknya guru melakukan analisis kualitas butir soal terlebih dahulu sebelum dilaksanakan evaluasi. Guru dapat menggunakan program komputer seperti iteman, anates, dan anbuso untuk menganalisis butir soal. Program komputer tersebut mempermudah guru menganalisis butir soal.
- d. Sebaiknya guru perlu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar. Hal yang dapat dilakukan guru yaitu mengadakan koordinasi dengan rekan guru lainnya terkait penilaian acuan patokan yang digunakan. Koordinasi guru dapat dilakukan dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

## 2. Bagi SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

- a. Sebaiknya sekolah mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Pemberian penghargaan dilakukan satu kali di akhir semester.

- b. Sekolah perlu mengoptimalkan monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan. Monitoring dilakukan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan cara membuat buku penilaian kinerja guru. Penilaian tersebut dibagi menjadi penilaian harian, mingguan, dan bulanan sehingga terlihat guru yang memiliki kinerja optimal.
  - c. Sekolah perlu mengadakan pelatihan analisis kualitas butir soal untuk guru yang belum memahami cara melakukan analisis kualitas butir soal. Pelatihan tersebut dapat dilakukan dengan cara bekerjasama dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau mendatangkan narasumber yang ahli dalam bidang analisis butir soal.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru yang memberikan pengaruh sebesar 35,4%. Terdapat faktor lain sebesar 64,6% yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Acep Mulyadi. (2011). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal PAI : TURATS*, Vol 7 nomor 2. Diakses dari <http://www.ejournal-unisma.net> pada tanggal 25 Juli 2016 pukul 12.00 WIB.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books.
- Deni Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Wahyudi. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- M Ngalim Purwanto. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurfuadi. (2012). *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Oemar Hamalik. (2004). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sri Andari. (2015). Kontribusi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Vol 8 nomor 2*. Diakses dari <http://journal.uny.ac.id> pada tanggal 8 juni 2016 pukul 11.18 WIB.
- Stephanie Sandra Nusantara. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Turi Sleman. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syaiful Sagala. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Udin Syaifudin Sa'ud. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Alfabeta.



# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Uji Coba Instrumen

1. Surat Pengantar Uji Coba untuk Guru
2. Angket Uji Coba
3. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen
4. Uji Validitas Instrumen
5. Uji Reliabilitas Instrumen

Yogyakarta, 26 Agustus 2016

Kepada  
Yth. Bapak/ Ibu Guru  
SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta

Dengan hormat,

Bersama surat ini perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian saya dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi saya yang berjudul:

*“Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.”*

Angket ini bukan sebuah tes sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja Bapak/ Ibu. Angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian (skripsi). Saya berharap Bapak/ Ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu semua, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Lia Yulia

## ANGKET UJI COBA INSTRUMEN

### Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/ Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/ Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
4. Keterangan alternatif jawaban adalah:  
 SL = apabila jawaban tersebut menurut anda selalu  
 SR = apabila jawaban tersebut menurut anda sering  
 KD = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang  
 TP = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
5. Jawaban tidak lebih dari satu, jika jawaban salah beri tanda 2 garis (=) pada jawaban tersebut kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/ Ibu.
6. Jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya.

### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

### Angket Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester				
2	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar				
3	Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/KD yang akan dicapai				
4	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa				
5	Saya merancang bahan ajar dengan menggunakan sumber yang bervariasi				
6	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari				
7	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa				
8	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa				
9	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
10	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas				
11	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya				
12	Saya memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas				
13	Saya menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir				
14	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa				
15	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah				
16	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi				
17	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan				
18	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat				
19	Saya merancang penilaian portofolio satu kali per semester				
20	Saya menilai keaktifan siswa di kelas sebagai nilai tambahan				
21	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan				
22	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa				
23	Saya memeriksa hasil evaluasi secara cermat				
24	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya				
25	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa				

**Angket Motivasi Kerja Guru**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi				
2	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan				
3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas				
4	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
5	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
6	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas				
7	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah				
8	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini				
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya				
10	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
11	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)				
12	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu				
13	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah				
14	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup				
15	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri				
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan				
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik				
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu				
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai				
20	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru				
21	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				



**Angket Kompetensi Pedagogik**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya mengkondisikan peserta didik sebelum pembelajaran dimulai				
2	Selama proses pembelajaran saya mampu mengkondisikan peserta didik				
3	Saya memahami karakteristik semua peserta didik				
4	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelas				
5	Saya menyampaikan materi sesuai dengan karakteristik peserta didik				
6	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik				
7	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum				
8	Saya merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan silabus				
9	Saya mampu mengikuti perubahan kurikulum yang berlaku				
10	Saya memahami kurikulum yang digunakan oleh sekolah				
11	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk setiap pertemuan				
12	Saya merancang metode pembelajaran yang berbeda				
13	Saya merancang strategi pembelajaran untuk membuat pembelajaran kondusif				
14	Saya masuk kelas tepat pada waktunya				
15	Saya keluar kelas tepat pada waktunya				
16	Saya menyampaikan materi sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
17	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan kenyataan didunia kerja				
18	Saya menggunakan penilaian acuan norma dalam penilaian hasil belajar				
19	Saya menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar				
20	Saya menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan				
21	Saya mengadakan remidi untuk peserta didik yang tidak memenuhi KKM				
22	Saya memberikan perhatian kepada peserta didik untuk mengembangkan keahliannya				
23	Saya memberikan pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi peserta didik				

[illegible]

<b>21</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	76
<b>22</b>	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	82
<b>23</b>	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	87
<b>24</b>	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	81
<b>25</b>	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	62
<b>26</b>	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	79
<b>27</b>	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	72
<b>28</b>	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	90
<b>29</b>	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	75
<b>30</b>	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	84
<b>31</b>	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	72
<b>32</b>	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	81

## 2. Motivasi Kerja Guru

Responden	Butir Soal Intsrumen Motivasi Kerja Guru																					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
<b>1</b>	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	68
<b>2</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	67
<b>3</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	2	54
<b>4</b>	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	2	1	4	1	2	2	2	1	4	4	61
<b>5</b>	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	50
<b>6</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	57
<b>7</b>	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	66
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	57
<b>9</b>	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	1	4	3	3	63
<b>10</b>	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	40
<b>11</b>	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	61
<b>12</b>	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	2	1	2	56
<b>13</b>	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	4	2	3	1	3	2	3	2	2	53
<b>14</b>	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
<b>15</b>	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	1	4	4	1	2	3	3	4	4	60
<b>16</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
<b>17</b>	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	48
<b>18</b>	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	42
<b>19</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	56
<b>20</b>	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	62
<b>21</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	4	2	2	54

<b>22</b>	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	49
<b>23</b>	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	67
<b>24</b>	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	56
<b>25</b>	4	3	4	2	2	2	3	3	3	1	2	4	2	3	1	3	2	3	2	2	3	54
<b>26</b>	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	56
<b>27</b>	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	1	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	60
<b>28</b>	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	43
<b>29</b>	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	4	1	2	3	4	4	2	58
<b>30</b>	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	4	3	2	1	52
<b>31</b>	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	64
<b>32</b>	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	53

### 3. Kompetensi Pedagogik

Responden	Butir Soal Intsrumen Kompetensi Pedagogik																							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
<b>2</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	80
<b>3</b>	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	71
<b>4</b>	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	78
<b>5</b>	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	75
<b>6</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
<b>7</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	73
<b>8</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	86
<b>9</b>	4	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	67
<b>10</b>	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	56
<b>11</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	77
<b>12</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	82
<b>13</b>	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	57
<b>14</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
<b>15</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	78
<b>16</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	63
<b>17</b>	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	69
<b>18</b>	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56
<b>19</b>	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	70
<b>20</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	80
<b>21</b>	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	81

<b>22</b>	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	56
<b>23</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88
<b>24</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	63
<b>25</b>	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	78
<b>26</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	79
<b>27</b>	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	71
<b>28</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	74
<b>29</b>	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	4	66
<b>30</b>	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	73
<b>31</b>	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	77
<b>32</b>	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	70

## UJI VALIDITAS INSTRUMEN

### 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Data Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

	<b>Pearson Corelation</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item_1	0,358	0,349	Valid
Item_2	0,400	0,349	Valid
Item_3	0,346	0,349	Tidak Valid
Item_4	0,411	0,349	Valid
Item_5	0,296	0,349	Tidak Valid
Item_6	0,439	0,349	Valid
Item_7	0,509	0,349	Valid
Item_8	0,587	0,349	Valid
Item_9	0,467	0,349	Valid
Item_10	0,393	0,349	Valid
Item_11	0,399	0,349	Valid
Item_12	0,495	0,349	Valid
Item_13	0,341	0,349	Tidak Valid
Item_14	0,577	0,349	Valid
Item_15	0,453	0,349	Valid
Item_16	0,464	0,349	Valid
Item_17	0,647	0,349	Valid
Item_18	0,575	0,349	Valid
Item_19	0,567	0,349	Valid
Item_20	0,301	0,349	Tidak Valid
Item_21	0,552	0,349	Valid
Item_22	0,657	0,349	Valid
Item_23	0,666	0,349	Valid
Item_24	0,679	0,349	Valid
Item_25	0,656	0,349	Valid



## 2. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

Data Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

	<b>Pearson Corelation</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item_1	0,074	0,349	Tidak Valid
Item_2	0,552	0,349	Valid
Item_3	0,356	0,349	Valid
Item_4	0,546	0,349	Valid
Item_5	0,383	0,349	Valid
Item_6	0,457	0,349	Valid
Item_7	0,433	0,349	Valid
Item_8	0,567	0,349	Valid
Item_9	0,554	0,349	Valid
Item_10	0,463	0,349	Valid
Item_11	0,078	0,349	Tidak Valid
Item_12	-0,076	0,349	Tidak Valid
Item_13	0,507	0,349	Valid
Item_14	0,571	0,349	Valid
Item_15	0,490	0,349	Valid
Item_16	0,659	0,349	Valid
Item_17	0,505	0,349	Valid
Item_18	0,222	0,349	Tidak Valid
Item_19	0,369	0,349	Valid
Item_20	0,624	0,349	Valid
Item_21	0,589	0,349	Valid

### 3. Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pedagogik

Data Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pedagogik

	<b>Pearson Corelation</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item_1	0,104	0,349	Tidak Valid
Item_2	0,546	0,349	Valid
Item_3	0,629	0,349	Valid
Item_4	0,420	0,349	Valid
Item_5	0,710	0,349	Valid
Item_6	0,631	0,349	Valid
Item_7	0,563	0,349	Valid
Item_8	0,620	0,349	Valid
Item_9	0,335	0,349	Tidak Valid
Item_10	0,630	0,349	Valid
Item_11	0,645	0,349	Valid
Item_12	0,251	0,349	Tidak Valid
Item_13	0,408	0,349	Valid
Item_14	0,752	0,349	Valid
Item_15	0,812	0,349	Valid
Item_16	0,778	0,349	Valid
Item_17	0,442	0,349	Valid
Item_18	0,672	0,349	Valid
Item_19	0,634	0,349	Valid
Item_20	0,547	0,349	Valid
Item_21	0,461	0,349	Valid
Item_22	0,725	0,349	Valid
Item_23	0,809	0,349	Valid

## UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

### 1. Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	21

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64,81	53,254	,186	,870
VAR00002	64,16	51,878	,359	,862
VAR00003	64,38	52,177	,312	,864
VAR00004	64,19	51,770	,371	,861
VAR00005	64,06	51,222	,452	,858
VAR00006	64,00	51,032	,566	,854
VAR00007	64,25	52,516	,363	,861
VAR00008	64,00	53,161	,356	,861
VAR00009	63,97	53,644	,346	,861
VAR00010	63,88	53,339	,424	,860
VAR00011	64,41	51,733	,504	,857
VAR00012	64,31	52,093	,387	,860
VAR00013	64,78	51,660	,366	,862
VAR00014	64,63	48,823	,599	,852
VAR00015	64,69	50,802	,519	,856
VAR00016	65,00	50,710	,509	,856
VAR00017	64,44	50,964	,512	,856
VAR00018	64,44	50,383	,628	,852
VAR00019	64,38	49,919	,597	,853
VAR00020	64,34	51,394	,649	,853
VAR00021	64,78	48,693	,612	,851

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42,81	46,028	,523	,813
VAR00002	43,00	48,258	,261	,823
VAR00003	43,34	45,265	,560	,811
VAR00004	43,28	46,725	,350	,820
VAR00005	43,38	46,113	,364	,819
VAR00006	43,69	46,222	,390	,818
VAR00007	43,16	45,555	,520	,812
VAR00008	43,47	44,838	,518	,811
VAR00009	43,47	44,193	,435	,815
VAR00010	44,25	44,000	,332	,825
VAR00011	44,06	43,738	,483	,812
VAR00012	44,03	44,289	,343	,823
VAR00013	44,38	41,790	,607	,803
VAR00014	44,19	45,641	,437	,815
VAR00015	43,81	46,157	,285	,824
VAR00016	44,09	42,475	,526	,809
VAR00017	44,09	44,668	,453	,814

### 3. Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Pedagogik

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59,69	69,383	,469	,916
VAR00002	60,00	66,774	,614	,913
VAR00003	60,03	69,064	,404	,918
VAR00004	59,72	65,434	,708	,911
VAR00005	59,81	66,802	,627	,913
VAR00006	59,53	68,902	,485	,916
VAR00007	59,56	68,706	,555	,914
VAR00008	59,50	69,871	,544	,915
VAR00009	59,81	67,190	,554	,914
VAR00010	60,06	70,577	,319	,920
VAR00011	59,81	66,028	,697	,911
VAR00012	59,78	64,822	,789	,909
VAR00013	59,59	66,765	,764	,910
VAR00014	60,00	69,548	,406	,918
VAR00015	59,78	67,080	,633	,912
VAR00016	59,84	67,943	,585	,914
VAR00017	60,59	68,765	,506	,915
VAR00018	59,78	69,015	,395	,918
VAR00019	59,84	66,846	,691	,911
VAR00020	59,66	65,394	,791	,909

## Lampiran 2

### Instrumen Penelitian

1. Surat Pengantar Penelitian untuk Guru
2. Angket Penelitian

Yogyakarta, 2 September 2016

Kepada  
Yth. Bapak/ Ibu Guru  
SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

Dengan hormat,

Bersama surat ini perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian saya dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi saya yang berjudul:

*“Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.”*

Angket ini bukan sebuah tes sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja Bapak/ Ibu. Angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian (skripsi). Saya berharap Bapak/ Ibu mengisi angket ini dengan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu semua, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Lia Yulia

## ANGKET UJI COBA INSTRUMEN

### Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Bapak/ Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Bacalah setiap butir pernyataan dengan cermat.
3. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan kenyataan pada diri Bapak/ Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
4. Keterangan alternatif jawaban adalah:  
 SL = apabila jawaban tersebut menurut anda selalu  
 SR = apabila jawaban tersebut menurut anda sering  
 KD = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang  
 TP = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
5. Jawaban tidak lebih dari satu, jika jawaban salah beri tanda 2 garis (=) pada jawaban tersebut kemudian beri tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/ Ibu.
6. Jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya.

### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

### Angket Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester				
2	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar				
3	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa				
4	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari				
5	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa				
6	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa				
7	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran				



No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
8	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas				
9	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya				
10	Saya memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas				
11	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa				
12	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah				
13	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi				
14	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan				
15	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat				
16	Saya merancang penilaian portofolio satu kali per semester				
17	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan				
18	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa				
19	Saya memeriksa hasil evaluasi secara cermat				
20	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya				
21	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa				

**Angket Motivasi Kerja Guru**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan				
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas				
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
4	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
5	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas				
6	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah				
7	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini				
8	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya				
9	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
10	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah				
11	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup				
12	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri				
13	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan				
14	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik				
15	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai				
16	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru				
17	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				

**Angket Kompetensi Pedagogik**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Selama proses pembelajaran saya mampu mengkondisikan peserta didik				
2	Saya memahami karakteristik semua peserta didik				
3	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik dikelas				
4	Saya menyampaikan materi sesuai dengan karakteristik peserta didik				
5	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik				
6	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum				
7	Saya merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan silabus				
8	Saya memahami kurikulum yang digunakan oleh sekolah				
9	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk setiap pertemuan				
10	Saya merancang strategi pembelajaran untuk membuat pembelajaran kondusif				
11	Saya masuk kelas tepat pada waktunya				
12	Saya keluar kelas tepat pada waktunya				
13	Saya menyampaikan materi sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
14	Saya mengaitkan materi pembelajaran dengan kenyataan didunia kerja				
15	Saya menggunakan penilaian acuan norma dalam penilaian hasil belajar				
16	Saya menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar				
17	Saya menganalisis kualitas butir soal setiap akan diadakan ulangan				
18	Saya mengadakan remidi untuk peserta didik yang tidak memenuhi KKM				
19	Saya memberikan perhatian kepada peserta didik untuk mengembangkan keahliannya				
20	Saya memberikan pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi peserta didik				

## Lampiran 3

### Data Penelitian

1. Tabulasi Data Hasil Penelitian
2. Analisis Deskripsi

## TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

### 1. Kinerja Guru

Responden	Butir Soal Instrumen Kinerja Guru																					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	62
2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	47
3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	46
4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	69
5	3	2	1	2	2	1	1	3	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	4	2	3	48
6	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	3	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	75
8	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28
9	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	49
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
11	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	51
12	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	1	3	1	2	2	1	4	2	4	45
13	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	57
14	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	49
15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	59
16	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	73
17	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	74
18	2	3	1	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	59
19	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	48
20	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	63

21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	75
22	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	59
23	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	4	47
24	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	57

## 2. Motivasi Kerja Guru

Responden	Butir Instrumen Motivasi Kerja Guru																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	55
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	48
5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	48
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	56
8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	27
9	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
10	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	41
11	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	56
12	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	54
13	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	47
14	4	3	2	2	2	2	4	4	2	1	3	2	1	2	2	1	2	39



9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
10	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	49
11	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	45
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	72
13	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	57
14	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	59
15	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	42
16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	69
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	72
18	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
20	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	1	1	4	3	3	4	2	3	3	3	59
21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	2	3	3	4	2	3	3	3	58
22	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	69
23	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	43
24	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	1	45



**TABULASI DATA PERHITUNGAN HASIL PENELITIAN**

No	Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )	Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )	Kinerja Guru (Y)	$\sum X_1 Y$	$\sum X_2 Y$
1	55	58	62	3410	3596
2	41	58	47	1927	2726
3	40	49	46	1840	2254
4	48	47	69	3312	3243
5	46	44	48	2208	2112
6	48	59	56	2688	3304
7	56	78	75	4200	5850
8	27	20	28	756	560
9	55	40	49	2695	1960
10	41	49	42	1722	2058
11	56	45	51	2856	2295
12	54	72	45	2430	3240
13	47	57	57	2679	3249
14	39	59	49	1911	2891
15	47	42	59	2773	2478
16	48	69	73	3504	5037
17	45	72	74	3330	5328
18	41	58	59	2419	3422
19	54	79	48	2592	3792
20	41	59	63	2583	3717
21	56	58	75	4200	4350
22	39	69	59	2301	4071
23	40	43	47	1880	2021
24	40	45	57	2280	2565
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>1104</b>	<b>1329</b>	<b>1338</b>	<b>62496</b>	<b>76119</b>

## ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA GURU

### Statistics

Kinerja\_Guru

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		55,75
Median		56,50
Mode		59
Std. Deviation		11,851
Variance		140,457
Skewness		-,017
Std. Error of Skewness		,472
Kurtosis		-,045
Std. Error of Kurtosis		,918
Range		47
Minimum		28
Maximum		75
Sum		1338

### Kinerja\_Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28	1	4,2	4,2	4,2
42	1	4,2	4,2	8,3
45	1	4,2	4,2	12,5
46	1	4,2	4,2	16,7
47	2	8,3	8,3	25,0
48	2	8,3	8,3	33,3
49	2	8,3	8,3	41,7
51	1	4,2	4,2	45,8
56	1	4,2	4,2	50,0
57	2	8,3	8,3	58,3
59	3	12,5	12,5	70,8
62	1	4,2	4,2	75,0
63	1	4,2	4,2	79,2
69	1	4,2	4,2	83,3
73	1	4,2	4,2	87,5
74	1	4,2	4,2	91,7
75	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

## ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA GURU

### Statistics

Motivasi\_Kerja\_Guru

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		46,00
Median		46,50
Mode		41
Std. Deviation		7,437
Variance		55,304
Skewness		-,367
Std. Error of Skewness		,472
Kurtosis		,126
Std. Error of Kurtosis		,918
Range		29
Minimum		27
Maximum		56
Sum		1104

### Motivasi\_Kerja\_Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27	1	4,2	4,2	4,2
39	2	8,3	8,3	12,5
40	3	12,5	12,5	25,0
41	4	16,7	16,7	41,7
45	1	4,2	4,2	45,8
46	1	4,2	4,2	50,0
Valid 47	2	8,3	8,3	58,3
48	3	12,5	12,5	70,8
54	2	8,3	8,3	79,2
55	2	8,3	8,3	87,5
56	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

## ANALISIS DESKRIPTIF KOMPETENSI PEDAGOGIK

Statistics		
Kompetensi_Pedagogik		
N	Valid	24
	Missing	0
Mean		55,38
Median		58,00
Mode		58
Std. Deviation		13,799
Variance		190,418
Skewness		-,321
Std. Error of Skewness		,472
Kurtosis		,491
Std. Error of Kurtosis		,918
Range		59
Minimum		20
Maximum		79
Sum		1329

Kompetensi_Pedagogik				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	1	4,2	4,2	4,2
40	1	4,2	4,2	8,3
42	1	4,2	4,2	12,5
43	1	4,2	4,2	16,7
44	1	4,2	4,2	20,8
45	2	8,3	8,3	29,2
47	1	4,2	4,2	33,3
49	2	8,3	8,3	41,7
57	1	4,2	4,2	45,8
58	4	16,7	16,7	62,5
59	3	12,5	12,5	75,0
69	2	8,3	8,3	83,3
72	2	8,3	8,3	91,7
78	1	4,2	4,2	95,8
79	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Linieritas
2. Uji Multikolinieritas

# 1. Uji Linieritas Instrumen Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Guru * Motivasi_Kerja_Guru	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%

**Report**

Kinerja\_Guru

Motivasi_Kerja_Guru	Mean	N	Std. Deviation
27	28,00	1	.
39	54,00	2	7,071
40	50,00	3	6,083
41	52,75	4	9,878
45	74,00	1	.
46	48,00	1	.
47	58,00	2	1,414
48	66,00	3	8,888
54	46,50	2	2,121
55	55,50	2	9,192
56	67,00	3	13,856
Total	55,75	24	11,851

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2180,750	10	218,075	2,701	,048
Kinerja_Guru * Motivasi_Kerja _Guru	Between Groups	Linearity	706,528	1	706,528	8,750	,011
		Deviation from Linearity	1474,222	9	163,802	2,029	,120
	Within Groups		1049,750	13	80,750		
	Total		3230,500	23			

## 2. Uji Linieritas Instrumen Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja_Guru * Kompetensi_Pedagogik	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%

**Report**

Kinerja\_Guru

Kompetensi_Pedagogik	Mean	N	Std. Deviation
20	28,00	1	.
40	49,00	1	.
42	59,00	1	.
43	47,00	1	.
44	48,00	1	.
45	54,00	2	4,243
47	69,00	1	.
49	44,00	2	2,828
57	57,00	1	.
58	60,75	4	11,500
59	56,00	3	7,000
69	66,00	2	9,899
72	59,50	2	20,506
78	75,00	1	.
79	48,00	1	.
Total	55,75	24	11,851

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2191,250	14	156,518	1,355	,329
Kinerja_Guru * Kompetensi_Peda gogik	Between Groups	Linearity	938,378	1	938,378	8,126	,019
		Deviation from Linearity	1252,872	13	96,375	,835	,628
	Within Groups		1039,250	9	115,472		
	Total		3230,500	23			

### 3. Uji Multikolinieritas

Correlations			
		Motivasi_Kerja_Guru	Kompetensi_Pedagogik
Motivasi_Kerja_Guru	Pearson Correlation	1	,449 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	24	24
Kompetensi_Pedagogik	Pearson Correlation	,449 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,028	
	N	24	24

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 5  
Uji Hipotesis

## Uji Regresi Sederhana Hipotesis 1

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja_Guru <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 <sup>a</sup>	,219	,183	10,711

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	706,528	1	706,528	6,158	,021 <sup>b</sup>
Residual	2523,972	22	114,726		
Total	3230,500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,467	13,987		1,535	,139
Motivasi_Kerja_Guru	,745	,300	,468	2,482	,021

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

## Uji Regresi Sederhana Hipotesis 2

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi_Pedagogik <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 <sup>a</sup>	,290	,258	10,207

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Pedagogik

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938,378	1	938,378	9,007	,007 <sup>b</sup>
	Residual	2292,122	22	104,187		
	Total	3230,500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Pedagogik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,118	8,791		3,426	,002
	Kompetensi_Pedagogik	,463	,154	,539	3,001	,007

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

### Uji Regresi Ganda Hipotesis 3

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi_Pedagogik, Motivasi_Kerja_Guru <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 <sup>a</sup>	,354	,293	9,966

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Pedagogik,

Motivasi\_Kerja\_Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1144,679	2	572,339	5,762	,010 <sup>b</sup>
Residual	2085,821	21	99,325		
Total	3230,500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Pedagogik, Motivasi\_Kerja\_Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,423	13,329		1,157	,260
1 Motivasi_Kerja_Guru	,451	,313	,283	1,441	,164
Kompetensi_Pedagogik	,354	,169	,412	2,100	,048

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

### Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

$$\begin{aligned}
 1. \sum x_1 y &= \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N} \\
 &= 62496 - \frac{(1104)(1338)}{24} \\
 &= 62496 - \frac{1477152}{24} \\
 &= 62496 - 61548 \\
 &= 948
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \sum x_2 y &= \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N} \\
 &= 76119 - \frac{(1329)(1338)}{24} \\
 &= 76119 - \frac{1778202}{24} \\
 &= 76119 - 74091,75 \\
 &= 2027,25
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. JK_{\text{reg}} &= a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y \\
 &= 21,467 (948) + 30,118 (2027,25) \\
 &= 20350,71 + 61056,7155 \\
 &= 81407,4255
 \end{aligned}$$

**Sumbangan Relatif dalam persen (%) tiap prediktor sebagai berikut:**

$$\begin{aligned} SRX_1 &= \frac{a1 \sum x1y}{JKreg} \times 100\% \\ &= \frac{20350,716}{81407,4255} \times 100\% \\ &= 0,2499 = 25\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SRX_2 &= \frac{a2 \sum x2y}{JKreg} \times 100\% \\ &= \frac{61056,7155}{81407,4255} \times 100\% \\ &= 0,75 \\ &= 75\% \end{aligned}$$

**Sumbangan Efektif dalam persen (%) tiap prediktor sebagai berikut:**

$$\begin{aligned} SE\%X_1 &= SR\% \times r^2 \\ &= 25\% \times 0,354 \\ &= 8,85\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SE\%X_2 &= SR\% \times r^2 \\ &= 75\% \times 0,354 \\ &= 26,55\% \end{aligned}$$

**Hasil Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif**

No.	Nama Variabel	Sumbangan	
		Relatif	Efektif
1	Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )	25%	8,85%
2	Kompetensi Pedagogik ( $X_2$ )	75%	26,55%
Total		100%	35,4%

## Lampiran 6

### Data Dokumentasi

1. Profil Sekolah
2. Struktur Organisasi Sekolah
3. Data Keadaan Guru Dan Karyawan
4. Penilaian Kinerja Guru Januari sampai dengan Maret



## PROFIL SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN

### SEJARAH SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Muhammadiyah I Prambanan Klaten berdiri pada tahun 1997, dengan dua program keahlian Akuntansi dan sekretaris, dalam awal perjalananya SMK hanya mempunyai 3 kelas, kini berkembang menjadi 11-kelas dengan program keahlian FARMASI, TEKNIK KOMPUTER JARINGAN, KEUANGAN dan ADMINISTRASI PERKANTORAN, jumlah guru dan karyawan sebanyak 35 personil. Fasilitas-fasilitas pembelajaran pun semakin lengkap dengan bejalannya waktu. Kini kami berkomitmen untuk lebih baik dan lebih baik lagi, menjadi patner bangsa untuk mendidik anak bangsa yang cerdas dan berakhlak mulia.

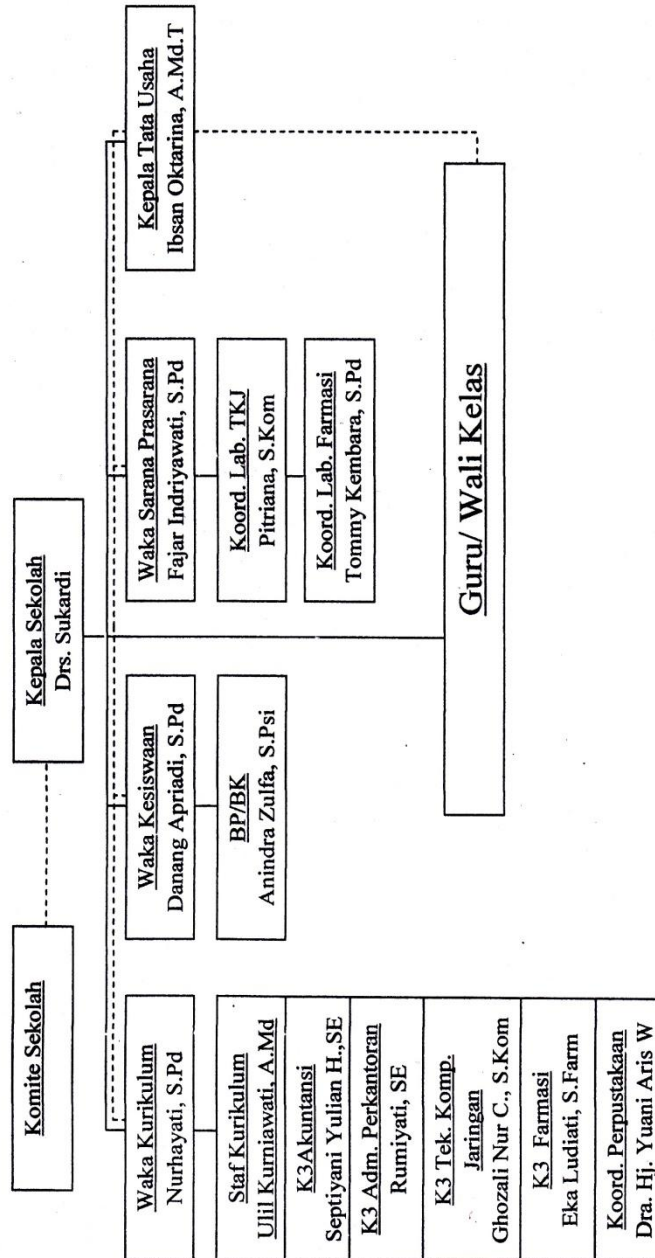
Sekilas tentang profil singkat SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten (MUTU+)

#### PROFIL SEKOLAH

1. Nama Sekolah : SMK Muhammadiyah I Prambanan Klaten
2. Nomor Identitas Sekolah (NIS) : 340900
3. Nomor Statistik Sekolah (NSS) : 342031006090
4. Alamat Sekolah :
  1. Desa : Pemukti Baru
  2. Kelurahan : Tlogo
  3. Kecamatan : Prambanan
  4. Kabupaten : Klaten
  5. Provinsi : Jawa Tengah
  6. Kode Pos : 57454
  7. Nomor Telepon : 085101991828
  8. Email : smkmuh1prambanan.klaten@yahoo.co.id
  9. Website : smkmuh1prambananklt.com
  10. Nama Kepala Sekolah : Drs. Sukardi



## STRUKTUR ORGANISASI SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN



**DATA KEADAAN GURU & KARYAWAN SMK MUHAMMADIYAH I PRAMBANAN KLATEN  
TAHUN 2015/2016**

No	Nama	Tempat/Tgl Lahir	UP	Agama	Kawin/ Belum Kawin	NBM	TH. KERJA	Jabatan	Guru Mapel	Ijazah	Pendidikan	Tahun Ijazah	Alamat
<b>GURU</b>													
1	Sukirdi, S.Pd	Klaten, 1 April 1963	L	Islam	Kawin	629.964	1997	Kepala Sekolah	Matematika	S-1	Matematika	2007	Senden, Cucukan, Prambanan
2	Drs. Suratmin	Klaten, 5 Maret 1965	L	Islam	Kawin	888.383	1997	Wali XI AD2	PPKn	S-1	PMP KN	1990	Tegal Borong, Kemudo, Prambanan, Klaten
3	Drs. Sukardi	Sleman, 13 Februari 1964	L	Islam	Kawin	700.505	2004	Waka Sarpras	Agama	S-1	Pend. Agama Islam	1993	Dukuh, Sengon, Prambanan, Klaten
4	Dra. Hj. Yuni Arie Widiaatuti	Sleman, 22 Juni 1965	P	Islam	Kawin	723.069	1997	Kepala Perpustakaan	Bhs. Indonesia	S-1	Bhs. Indonesia	1990	Tegal, Prambanan, Klaten
5	Nurhayati, SE	Klaten, 22 Januari 1980	P	Islam	Kawin	957.658	2004	Waka Kurikulum	Prod. Keuangan	S-1	Pend. Akuntansi	2003	Klaten, RT. 01/X, Prambanan, Klaten
6	Rumiyati, SE	Klaten, 26 April 1972	P	Islam	Kawin	888.705	1997	Wali X TKJ	Prod. Keuangan	S-1	Ekonomi Manajemen	2007	Klaten, RT. 01/X, Prambanan, Klaten
7	Drs. Suyoto, M.Pd	Sleman, 1 Juli 1958	P	Islam	Kawin	713.764	1997	Wali XI TKJ	Bhs. Inggris	S-2	Manajemen	2011	Bambang, Manisrenggo, Klaten
8	Dra. Siti Harjani	Klaten, 19 November 1960	P	Islam	Kawin	888.382	1997	Kaprol AD	Prod. Keuangan	S-1	Manajemen	1990	Kergan, Widimartani, Ngeplak, Sleman, Yogyakarta
9	Wahyuni, S.Pd	Klaten, 20 Desember 1969	P	Islam	Kawin	713.764	1997	Wali XI TKJ	Bhs. Inggris	S-1	Manajemen	1997	Tegal Sari, Sengon, Klaten
10	Widu Cahyani Wulan, S.Si	Klaten, 14 Januari 1973	P	Islam	Kawin	913.098	2008	Wali XII KU	Bhs. Indonesia	S-1	Matematika	1997	Kwaron, Kebkidul, Prambanan, Klaten
11	Ritamingih, S.Pd	Klaten, 22 Maret 1979	P	Islam	Kawin	1044.182	2008	Wali XII TKJ	Bhs. Inggris	S-1	Matematika	2002	Kebondalem Kidul, Prambanan, Klaten
12	Fajar Indriyavati, S.Pd	Klaten, 4 September 1983	P	Islam	Kawin	983.819	2008	Waka Kesiswaan	Bhs. Inggris	S-1	Matematika	2005	Krapyak, Dompoyangan, Jogonalan, Klaten
13	Budi Rahayu, S.Pd	Klaten, 22 April 1974	P	Islam	Belum Kawin	905.006	2002	Wali X AD	Bhs. Inggris	S-1	Matematika	2000	Sompuro, Jogonalan, Klaten
14	Septilani Yulian Herwindha, SE	Jakarta, 18 September 1984	P	Islam	Belum Kawin	1005.784	2009	Kaprol KU	Bhs. Inggris	S-1	Akuntansi	2006	Jl. Rugin No. 120 RT. 05 RW 02 Pemukti Baru Tlogo
15	Anindra Zulfa, S.Psi	Yogyakarta, 28 Maret 1978	P	Islam	Belum Kawin	1067.010	2009	Guru	BP	S-1	Akuntansi	2006	Jl. Rugin No. 120 RT. 05 RW 02 Pemukti Baru Tlogo
16	Munir Fathoni, S.Pd	Palembang, 7 Mei 1986	L	Islam	Belum Kawin	1186.183	2011	Wali X KU	Ilmu Olah Raga	S-1	Psikologi BK	2012	Klaten, RT. 11/08 Kemul, Yogyakarta
17	Danang Apradi, S.Pd	Klaten, 15 April 1988	L	Islam	Belum Kawin	1186.183	2011	Guru	Prod. TKJ	S-1	BK/Asor	2012	Caprikingan RT. 17/08 Cempol Karangnong Klaten
18	Ghozali Nur Cahyo, S.kom	Klaten, 26 Januari 1987	L	Islam	Belum Kawin		2012	Wali X TKJ	Prod. TKJ	S-1	Sistem Informasi	2012	Gading Tegal Sari Belangwetan Klaten Utara
19	Tommy Kambara Primavati	Pemalang, 10 Desember 1988	P	Islam	Kawin		2012	Wali X FAR	IPA	S-1	IPA		Rogobangsari RT. 04 RW.04 Bimomantani Ngeplak Sleman Yogyakarta
20	Prawana Datu Wyakti, A.Md Far	Klaten, 06 Maret 1992	P	Islam	Belum Kawin		2015	Wali XI FAR	Prod. FAR	D3	Farmasi		RT. 01 RW. 08 Curen, Melikan, Wedi, Klaten
21	Eka Ludiati, S.Far	Samarang, 23 Oktober 1988	P	Islam	Kawin		2015	Kaprol Farmasi	Prod. FAR	S-1	Farmasi		RT. 03 RW. 08 Spacar, Semangklak Klaten Tengah
22	Sulandari, S.Pd.I	Gunungkidul, 02 Mei 1992	P	Islam	Kawin		2015	Wali Kelas X KU	Agama	S-1	Pend. Agama Islam		Sambeng IV Sambirejo Gunungkidul
23	Suharni, S.Pd	Klaten, 11 Januari 1989	P	Islam	Kawin		2015	Guru	Bhs. Jawa	S-1	Bhs. Jawa		Munggur Srimartani Pyungan Sleman
24	Pitiana, S.kom	Klaten, 22 Maret 1993	P	Islam	Belum Kawin		2015	Guru	Prod. TKJ	S-1	Sistem Informasi		Sidoro, Joho, Prambanan, Klaten
<b>KARYAWAN</b>													
26	Lanjo, A. Md	Klaten, 8 Juli 1971	L	Islam	Kawin	720.731	1997	Ka. TU		S-1	Perkantoran	1992	Kebondalem Lor, Prambanan, Klaten
27	Marish	Klaten, 2 Januari 1975	P	Islam	Kawin	836.378	1997	Bendahara		SMK	Akuntansi	1995	Gosono, Borangan, Manisrenggo, Klaten
28	Surthingsih	Gunungkidul, 9 Februari 1978	P	Islam	Kawin	884.923	1999	Staf		SMK	Perkantoran	1996	Pemukti Baru, Tlogo, Prambanan, Klaten
29	Ibsan Oktarina	Klaten, 26 Desember 1967	L	Islam	Belum Kawin	1186.184	2012	Staf		D-III	Elektronika	2011	Tegal Senden, Cucukan, Prambanan, Klaten
30	Wagiman	Klaten, 23 Maret 1984	L	Islam	Kawin	1063.605	2007	Pesuruh		SLTA	IPA	2003	Kebondalem Lor, Prambanan, Klaten
31	Tarsono	Klaten, 12 Juni 1984	L	Islam	Kawin	1186.182	2010	Pesuruh		SMK	Akuntansi	2003	Tlogo Kidul, RT. 11/05 Prambanan Klaten
32	Poniran	Klaten, 4 Juli 1968	L	Islam	Kawin	884.917	2002	Pesuruh		SLTP	Umum	1988	Kebondalem Lor, Prambanan, Klaten

KET. :  
 JUMLAH GURU LAKI-LAKI : 8  
 JUMLAH GURU PEREMPUAN : 16  
 JUMLAH KARYAWAN LAKI-LAKI : 5  
 JUMLAH KARYAWAN PEREMPUAN : 2

Prambanan, 10 Mei 2016  
 Kepala Sekolah  
 Sukirdi, S.Pd  
 NBM. 629.964

**Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
SMKS MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN**

Kecamatan Kec. Prambanan, Kabupaten Kec. Prambanan, Provinsi Kab. Klaten  
Tanggal Unduh: 2016-05-1 Pengunduh: Ihsan Oktaria, A.Md.T (xanok@gmail.com)

No	Nama	JK	NUPTK	Tanggal Lahir	Tempat Lahir	Status Kepegawaian	Jenis PTK	Agama	Jamiat Jala	RT	RW	Nama Dusun	Desa/Kelurahan	Kecamatan	Kode Pos	HP
1	Anindra Zulfa	P	7660756657220002	1978-03-28	YOGYAKARTA	GT/PTY	Guru BK	Islam	Notoprajan	42	7	Notoprajan	Notoprajan	Kec. Ngemplan	55262	0813921555
2	Aep Saeputillah	L		1974-04-22	KLATEN	Honor Daerah Tk.II kab/Kl	Guru Mapel	Islam	Sonojopo		0	0		Kec. Prambanan	57452	
3	Budi Rahayu	P	9754752654300052	1988-04-15	KLATEN	GT/PTY	Guru BK	Islam	Cangkringan	17	9	Cangkringan	Gempol	Kec. Karanganyar	57475	0852138968
4	Danang Apriadi	L		1988-10-23	Semarang	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Islam	Sipacar	3	8	Sipacar	Semangak	Kec. Klaten Tengah		0858688760
5	Eka Ludisti	P	1236761662210103	1983-09-04	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Krapyak Ds	3	2	Krapyak	Dompoyong	Kec. Jogonalan	57452	0857258242
6	Fajar Indriyati	L		1987-01-26	Klaten	GT/PTY	Guru TIK	Islam	Tegal Sari	2	11	Tegal Sari	Belangwetan	Kec. Klaten Utara		0856470761
7	Ghozali Nurcahyo	L		1986-05-07	Berutge Ilir	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Kepurun	11	6	Kepurun	Kepurun	Kec. Manisrenggo		
8	Minir Fathoni	L		1980-01-22	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Kemudo	1	10	Kemudo	Kemudo	Kec. Prambanan	57454	
9	Nurhayati	P	3454758659300062	1983-03-22	Klaten	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Islam	Sidoroto	11	4	Sidoroto	Joho	Kec. Prambanan	57454	0858787881
10	Pitriana	P		1979-03-22	KLATEN	Honor Daerah Tk.II kab/Kl	Guru Mapel	Islam	Kebondalem		0	0		Kec. Prambanan	57454	
11	Ritningsih	P	3654757658300002	1972-04-26	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Borangan	21	9	Borangan	Borangan	Kec. Manisrenggo	57485	0878347211
12	Rumiyati	L	2758750653210022	1969-08-20	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Tegalsari	2	11	Tegalsari	Sengon	Kec. Prambanan	57454	0878382322
13	Sandiana	P	3433748650200372	1984-09-18	Yogyakarta	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Jl. Ringin N	5	2	Pemukti Baru	Tlogor	Kec. Prambanan	57454	0878884621
14	Sentiani Yulian Heri	P	4250762663220003	1960-11-19	SLEMAN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Perum Sasa	7	3	Tambakayan	Caturtunggal	Kec. Depok	55584	0858681772
15	Siti Harjani	P	1451738639300033	1989-01-11	Klaten	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Islam	Mungkur	0	0	Mungkur	Srimartani	Kec. Piyungan		
16	Suharni	P		1964-02-13	SLEMAN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Dukuh, Sen	0	0			Kec. Prambanan	57454	
17	Sukardi	L	3545742646200012	1963-04-01	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Senden, Cu	0	0			Kec. Prambanan	57454	
18	Sulandari	P	5438741644200022	1992-05-02	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Sambeng N	0	0	Sambeng IV	Sambirejo	Kec. Ngawen	57454	0857274419
19	Sulastri	L		1985-03-05	KLATEN	Guru Honor Sekolah	Guru Mapel	Islam	Borong	2	12	Borong	Kemuda	Kec. Prambanan	57454	0856437459
20	Suratnini	L	2637743646200092	1980-07-01	Sleman	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Blambang	3	5	Blambangan	Jogorito	Kec. Berbah	55573	0856437459
21	Suyoto	P	6439738639200042	1988-11-10	Pemalang	Honor Daerah Tk.II kab/Kl	Guru Mapel	Islam	Rogobanga	4	4	Rogobangan	Bimomartani	Kec. Ngemplak		0857297120
22	Tommy Kembra Primawati	P		1973-01-14	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Kwaron, Ke	0	0			Kec. Prambanan	57454	
23	Wahyu Cahyadi WJ	P	8446751652210052	1985-06-22	SLEMAN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Tlogor	3	1	Tlogor	Tlogor	Kec. Prambanan	57454	0812261062
24	Yuni Aris Widhiastu	P	9954743643300002	1987-12-26	KLATEN	GT/PTY	Guru Mapel	Islam	Tlogor	3	1	Tlogor	Tlogor	Kec. Prambanan	57454	0812261062
KARYAWAN																
1	Ihsan Oktaria	L		1987-12-26	KLATEN	GT/PTY	Tenaga Admin	Islam	Tegal Sendi	0	0	Tegal Sendi	Cucukan	Kec. Prambanan	57454	
2	Marsh	P	6434733654300062	1975-01-02	KLATEN	GT/PTY	Tenaga Admin	Islam	Gosono, Bo	0	0			Kec. Prambanan	57485	
3	Surtiningsih	P	5541756657210072	1978-02-09	GUNUNGKIDUL	Honor Daerah Tk.II kab/Kl	Tenaga Admin	Islam	Pemukti Ba	0	0			Kec. Prambanan	57454	
4	Ulli Kurniawati	P		1993-02-13	KLATEN	Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Admin	Islam	Sanggrahan			Sanggrahan	Sanggrahan	Kec. Prambanan	57454	
5	Vuli Ika Widayawati	P		1998-07-10	KLATEN	Tenaga Honor Sekolah	Tenaga Admin	Islam	Grogol 2			Grogol 2	Bendan	Kec. Manisrenggo	57485	
6	Wagiman	L		1984-03-24	KLATEN	GT/PTY	Tenaga Admin	Islam	Kebondalem	13	5	Kebondalem Lor	Kebondalem Lor	Kec. Prambanan	57454	0856436456
7	Tarsono	L		1984-06-12	KLATEN	GT/PTY	Tenaga Admin	Islam	Tlogor Kidul	0	0			Kec. Prambanan	57454	
8	Poliran	L		1968-07-04	KLATEN	Honor Daerah Tk.II kab/Kl	Tenaga Admin	Islam	Kebondalem	0	0			Kec. Prambanan	57454	





**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH**  
**SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN**  
 Bidang Studi Keahlian : Bisnis Manajemen, Teknologi Informasi dan Komunikasi  
 Alamat : Tlogo, Prambanan, Klaten Kode Pos 57454. Telp. (0274) 6991828  
 Website : [www.smkmuh1prambanan.klaten.co.id](http://www.smkmuh1prambanan.klaten.co.id)  
 Email : [smkmuh1prambanan.klaten@yahoo.co.id](mailto:smkmuh1prambanan.klaten@yahoo.co.id)

Bulan : JANUARI S/D MARET 2016

NO	NAMA	NILAI I						PROSENTASI						JUMLAH	KET
		MSG	KHDR	ADM	KG TN	SERA GAM	Loyal Kepemimpinan	MSG	KHDR	ADM	KG TN	Seragam	Loyal Kepemimpinan		
1	Sukirdi, S.Pd	100	100	100	100	100	100	10	40	20	15	10	5	100	A+
2	Nurhayati, S.Pd	98	100	100	100	100	100	9,8	40	20	15	10	5	99,8	A+
3	Fajar Indriawati, S.Pd	93	100	45	100	100	95	9,3	40	9	15	10	4,75	88,05	B+
4	Drs. Sukardi	98	100	100	100	100	100	9,8	40	20	15	10	5	99,8	A+
5	Rumiyati, SE	95	98	100	100	100	100	9,5	39,2	20	15	10	5	98,7	A+
6	Dra. Siti Harjani	84	98	100	100	100	100	8,4	39,2	20	15	10	5	97,6	A+
7	Septiyani Yulian H, SE	93	98	41	100	100	100	9,3	39,2	8,2	15	10	5	86,7	B+
8	Dra. Yuani Aris	98	98	100	100	100	100	9,8	39,2	20	15	10	5	99	A+
9	Drs. Suyoto	74	94	87	89	94	100	7,4	37,6	17,4	13,35	9,4	5	90,15	A+
10	Sardiyana, S.Pd	94	99	100	100	100	100	9,4	39,6	20	15	10	5	99	A+
11	Drs. Suratmin	93	100	84	100	100	100	9,3	40	16,8	15	10	5	96,1	A+
12	Wahyu Cahyani Wulan, S.S	36	100	100	100	98	95	3,6	40	20	15	9,8	4,75	93,15	A
13	Ritaningsih S.Pd	74	93	100	89	100	100	7,4	37,2	20	13,35	10	5	92,95	A
14	Budi Rahayu, S.Pd	83	100	62	89	100	90	8,3	40	12,4	13,35	10	4,5	88,55	B+
15	Siwidaya, S.Ag	0	100	0	72	100	50	0	40	0	10,8	10	2,5	63,3	D
16	Ghozali Nur Cahyo, S.Kom	79	100	61	100	100	100	7,9	40	12,2	15	10	5	90,1	A

17	Tommy Kembara P.S.Pd	63	93	97	100	100	100	100	100	6,3	37,2	19,4	15	10	5	92,9	A
18	Munir Fathoni, S.Pd	94	100	46	100	100	100	100	100	9,4	40	9,2	15	10	5	88,6	B+
19	Danang Apriadi, S.Pd	86	98	100	100	100	100	100	100	8,6	39,2	20	15	10	5	97,8	A+
20	Anindra Zulfa, S.Psi	74	98	100	89	100	100	100	100	7,4	39,2	20	13,35	10	5	94,95	A
21	Eka Ludiati, S.Far	75	100	97	89	100	100	100	100	7,5	40	19,4	13,35	10	5	95,25	A+
22	Prayuna Datu, A.Md. Far	54	94	83	72	100	100	100	100	5,4	37,6	16,6	10,8	10	5	85,4	B+
23	Sulandari, S.Pd	80	92	100	83	100	100	100	100	8	36,8	20	12,45	10	5	92,25	A
24	Suharni, S.Pd	69	98	100	83	100	100	100	100	6,9	39,2	20	12,45	10	4,85	93,4	A
25	Pitriana, S.Kom	85	100	80	100	100	100	100	100	8,5	40	16	15	10	5	94,5	A
26	Lamijo, SE	98	98	100	100	100	100	100	100	9,8	39,2	20	15	10	5	99	A+
27	Marsih	87	100	100	89	100	100	100	100	8,7	40	20	13,35	10	5	97,05	A+
28	Surtiningsih	71	98	100	100	100	100	100	100	7,1	39,2	20	15	10	5	96,3	A+
29	Poniran	81	97	85	100	100	100	100	97	8,1	38,8	17	15	10	4,85	93,75	A
30	Tarsono	100	100	100	83	100	100	95	100	10	40	20	12,45	10	4,75	97,2	A+
31	Wagiman	100	100	100	100	100	100	100	99	10	40	20	15	10	4,95	99,95	A+
32	Isa Othman, A.Md	94	98	100	100	100	100	100	100	9,4	39,2	11	15	10	5	94,5	A+
33	Anila Sami Semeproga	87	98	100	100	100	100	100	100	8,7	39,2	20	15	10	5	97,9	A+

## Keterangan Nilai :

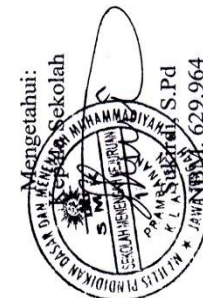
1. 95 - 100 = A + ( Amat Istimewa )
2. 90 - 94 = A ( Istimewa )
3. 85 - 89 = B + ( Amat Baik )
4. 80 - 84 = B ( Baik )
5. 75 - 79 = C + ( Amat Cukup )
6. 70 - 74 = C ( Cukup )
7. 65 - 69 = D ( Kurang )
8. 50 - 64 = E ( Sangat Kurang )

Mengetahui dan Mengesahkan :

Ketua Dikdasmen/Komite

Drs. Syahbana Daulay, M.Ag

NBM. 848.522



Prambanan, 31 Maret 2016  
Kepegawaian

Lamijo, SE  
NBM. 720.731

## Lampiran 7

### Perijinan Penelitian

1. Surat Permohonan Ijin Observasi
2. Surat Permohonan Ijin Uji Coba Instrumen
3. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 556168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Yogyakarta, Wednesday, May 04, 2016

Nomor : 901 /UN34.18/LT/2016

Lampiran : -

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth. Kepala SMK Muhammadiyah 1 Prambanan  
Jl. Perhutut, No. 6, Tloga, Prambanan

Dalam rangka melengkapi tugas mata kuliah, kami sampaikan dengan hormat kepada Ibu/Bapak, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Lia yulia  
NIM : 12402241004  
Prodi / Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Mata Kuliah : Tugas Akhir Skripsi

bermaksud mencari data yang terkait dengan tugas mata kuliah tersebut di atas. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I



Prof. Sukirno, Ph.D.  
NIP. 196904141994031002





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
 Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
 Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1528/UN34.18/LT/2016

15 Desember 2016

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian**

**Yth . Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta**  
**Jalan Sultan Agung 14, Yogyakarta, DIY**

Kami sampaikan dengan hormat kepada Ibu/Bapak, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama	: Lia Yulia
NIM	: 12402241004
Prodi/Jurusan	: Pendidikan Administrasi Perkantoran - SI
Fakultas	: Ekonomi
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten
Waktu Uji Instrumen	: Kamis - Sabtu, 18 Agustus - 3 September 2016

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.




Wakil Dekan I

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
 NIP. 196904141994031002





## MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

### PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA

Jalan Sultan Agung 14, Telepon (0274)375917, Faks. (0274) 411947, Yogyakarta 55151  
e-mail: dikdasmenpdm\_yk@yahoo.com

**IZIN PENELITIAN/SKRIPSI/OBSERVASI**

No. : 568/REK/HIL.4/F/2016

Setelah membaca surat dari : **Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.**  
 No. : 1528/UN34.18/LT/2016 Tgl. : 18 Agustus 2016  
 Perihal : **Surat Izin Penelitian**

dan berdasar Putusan Sidang Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, hari **Senin** tanggal **19 Dzulqo'dah 1437 H**, bertepatan tanggal **22 Agustus 2016** yang salah satu agenda sidangnya membahas pemberian penelitian/praktek kerja/observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama Terang : **LIA YULIA** NIM. **12402241004**  
 Pekerjaan : Mahasiswa pada prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta  
 alamat **Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta**  
 Pembimbing : **Muslikah Dwiheartanti, M.Pd**

**untuk melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka menyusun uji instrumen penelitian:**

Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN.**

Lokasi : **SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta**


dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah/setempat.
3. Wajib memberi laporan hasil penelitian/praktek kerja/observasi dalam bentuk CD kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Persyarikatan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila di-perlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

**MASA BERLAKU 6 (ENAM) BULAN :**

**23-08-2016 sampai dengan 23-11-2016**

Tanda tangan Pemegang Izin,


  
**Lia Yulia**

Yogyakarta, 23 Agustus 2016


**Tembusan:**


1. PDM Kota Yogyakarta.
2. FE UNY
3. Kepala SMK Muh. 2 Yk.

Ketua,

  
**Dr. H. Ariswan, M.Si., DEA**  
 NBM. 820.325

Sekretaris,

  
**Buono, S.Pd., M.Eng**  
 NBM. 728.458





PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA  
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
**SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA**

PROGRAM KEAHLIAN :

1. AKUNTANSI 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN 3. TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN

Alamat : Jalan Tukangan No. 1 Yogyakarta 55212, Telp./Fax. : (0274) 512423, 552785

**SURAT KETERANGAN**

No. : 073/PER/III.4.AU.402/A/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. DWIKORANTO, M.Eng.  
NIP : 19640507 198903 1 010  
Pangkat/golongan ruang : Pembina / IV A  
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lia Yulia  
NIM : 12402241004  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Universitas Negeri Yogyakarta

Telah selesai melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka Skripsi, dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN KLATEN, dengan lokasi di SMK MUHAMMADIYAH 2 YOGYAKARTA.**

Demikian surat keterangan ini diberikan yang bersangkutan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Oktober 2016

Kepala Sekolah  
  
**Drs. H. DWIKORANTO, M.Eng.**  
NIP. 19640507 198903 1 010





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1560/UN34.18/LT/2016

1 September 2016

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten  
Jl. Pekutut No.6 Tlogo-Prambanan Klaten  
Jawa Tengah

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Lia Yulia
NIM	: 12402241004
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran - SI
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Kamis - Jumat, 1 - 30 September 2016

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.





**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH**  
**SMK MUHAMMADIYAH I PRAMBANAN KLATEN**  
 Bidang Studi Keahlian : Kesehatan, Bisnis Manajemen, Teknologi Informasi dan Komunikasi  
 Alamat : Tlogo, Prambanan, Klaten Kode Pos 57454. Telp. 085101991828  
 Website : [www.smkmuh1prambananklaten.com](http://www.smkmuh1prambananklaten.com)  
 Email : [smkmuh1prambanan.klaten@yahoo.co.id](mailto:smkmuh1prambanan.klaten@yahoo.co.id)

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 008.1/ 421-SMK.1/ XII/ 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten menerangkan bahwa :


Nama	: Lia Yulia
NIM	: 12402241004
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian di SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dari tanggal 5 September s/d 15 Desember 2016.

Demikian informasi Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prambanan, 15 Desember 2016

Kepala Sekolah

  
**Drs. Sukardi**  
 NBM. 700.506